Türk-İş

SAYI: 104



TÜRKİYE
İŞÇİ
SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

Türk-İş

AYLIK DERGİ

EKİM
1972
YIL : 9
SAYI : 104

FİATI : 250 Krş.
BİR YILLIK
ABONE : 25.00 TL.

Türk-İş adına sahibi
SEYFİ DEMİRSOY

Yazı İşleri Müdürü
ÜLKÜ ARMAN

Fotoğraflar
Şehir Fotoğraf Ajansı
ADNAN HASKOKAR

Adres :
Türk-İş Genel
Merkezi
Bayındır Sokak No. 8
ANKARA
Telefon : 17 91 36

- Türk-İş Dergisi Basın Ahlâk Yasasına uyar.
- Türk-İş Basın ve Halkla Münasebetler Merkezi tarafından hazırlanan Türk-İş Dergisinin bu sayısı, Ankara'da BAŞNUR Matbaasında dizilmiş, tertiplenmiş ve basılmış; klişeler, Doğan Klişede yapılmıştır.

SUNUŞ

Saygıdeğer
Türk - İş Okuru,

Uzun bir gecikmeden sonra Asgari Ücretler de tespit edildi. Nisan ayı sonlarına doğru toplanan Asgari Ücret Tespit Komisyonu, yedi aylık çalışmalarını Ekim'de sonuçlandırdı ve dört bölge esasına göre yeni asgari ücretleri kabul etti. Ancak Komisyonun bu kararı başta işçi kesiminin, daha sonra da neden ve niçin olduğu pek anlaşılmayan işverenlerin de muhalefeti ile karşılandı.

Dergimizin bu sayısında, asgari ücretlerle ilgili haberimizi ve kararın tepkilerini bulacaksınız. Yurt içinde bütün fedakârlığın işçi kesiminden gelmesini bekleyenler, aynı metodu yurt dışındaki işçilerin dövizlerine de uygulamaya çalıştıklarını, diğer bir haberimizde okuyacaksınız.

★ ★ ★

Ekim ayında Ereğli bölgesinde, bütün yurtta derin bir teessür yaratan iki grizu faciası oldu. Aynı gün birkaç saat ara ile meydana gelen grizu patlaması sonunda 21 işçimiz şehit oldu, 76 işçi de ağır surette yaralandı. Yurt dışındaki işçi kuruluşlarının da üzüntülerine sebep olan bu kaza hakkındaki haberimizi dergimizde okuyabilirsiniz.

★ ★ ★

Ekim ayı, toplu sözleşmeler yönünden oldukça başarılı geçti ve Türk-İş'e bağlı çeşitli kuruluşlar çok sayıda işçiyi kapsayan yeni sözleşmeler imzaladılar. Ancak Maden Federasyonunun uzun bir süreden beri devam ettirdiği görüşmelerde olumlu bir sonuç alınamadı. Elli binden fazla maden işçisi, Ekim ayını grev hazırlığı içinde geçirdi.

★ ★ ★

Bu sayımızda Endüstriyel demokrasi ile ilgili bir yazımızı bulacaksınız. İlgi ile izleyeceğinizi umduğumuz bu yazımızın başka bir bölümü gelecek sayımızda yer alacaktır.

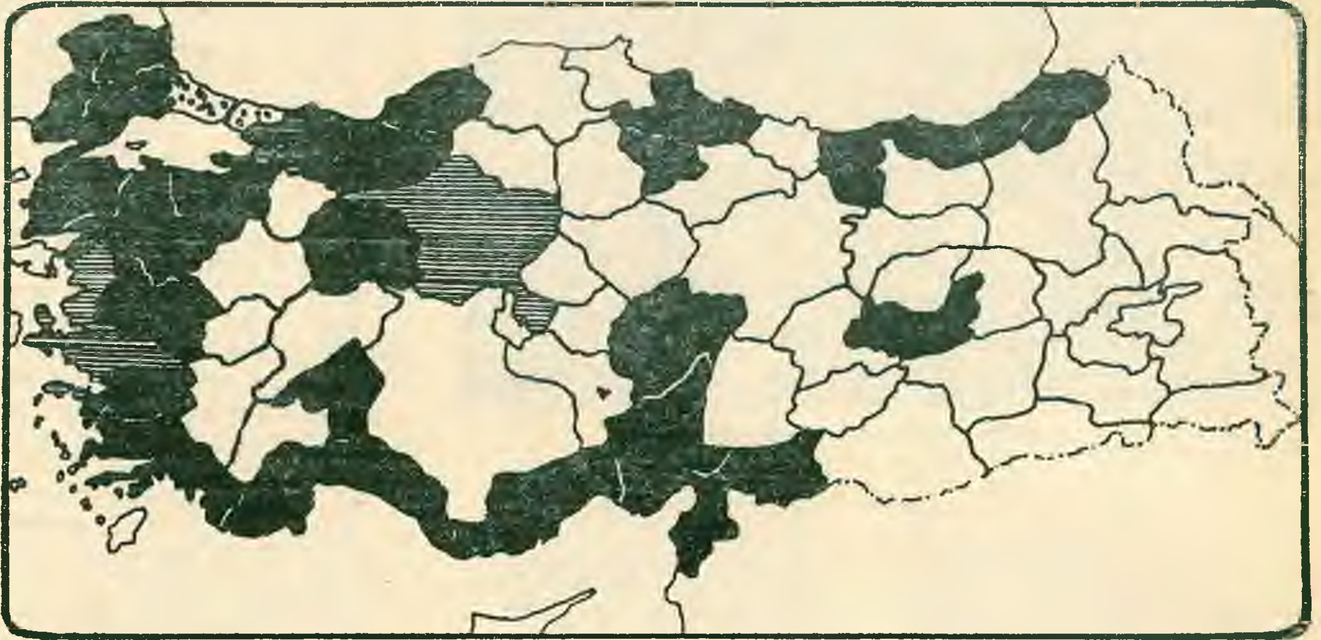
★ ★ ★

İki sayı önce başladığımız «İşsizlik ve Politikaları» başlıklı yazımızın son bölümü bu sayımızda yer almaktadır. Devlet Planlama Teşkilâtı Planlama Şubesinden Ertan Ziver Saver'in hazırladığı bu seri, bir hayli ilgi ile karşılandı.

Dergimizde, Ekim ayı içindeki diğer olaylara da yer verildi.

Saygılarımızla

Yurtta



23.00 T.L   23.50 T.L   22.00 T.L   25.00 T.L

Türkiye'de asgarî ücret uygulamasını gösteren harita.

ASGARİ ÜCRET TESBİT EDİLDİ

1 KASIM TARİHİNDE YÜRÜRLÜĞE GİREN YENİ ASGARİ ÜCRETLER 4 GRUPTA UYGULANACAK

24 Nisan'da başlayan Asgari Ücret Tespit Komisyonu çalışmaları 19 Ekim'de sona erdi ve yeni asgari ücretler dört grup üzerinden saptandı.

27 Ekim tarihli Resmî Gazetede de yayınlanarak yürürlüğe giren asgari ücretler 25 lira ile 22 lira arasında kabul edildi. Tarım ve orman işlerinde hizmet akdiyle çalışanların ayrıca tespit edileceği asgari ücretler, 16 yaşını doldurmamış işçiler için birinci bölgede 21, ikinci bölgede 20, üçüncü bölgede 19 ve dördüncü bölgede de 18,50 liraya yükseltildi.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunda kabul edilen ücretler ve grupları şöyle :

1. Grup

25 lira. İstanbul.

2. Grup

23.50 lira. Ankara, İzmir, Kocaeli.

3. Grup

23 lira. Zonguldak, Rize, Adana, İçel, Eskişehir, Aydın, Bursa, Sakarya, Kayseri, Kırklareli, Samsun, Manisa, Edirne, Balıkesir, Tekirdağ, Trabzon, Hatay, Artvin, Antalya, Elazığ, Giresun, Muğla, Çanakkale, Amasya, Gaziantep, İsparta, Bolu.

4. Grup

22 lira. Malatya, Konya, Kütahya, Bilecik, Erzurum, Siirt, Nevşehir, Uşak, Erzincan, Sivas, Tokat, Kırşehir, Çorum, Diyarbakır, Burdur, Denizli, Kastamonu, Sinop, Afyon, Çankırı, Niğde, Ordu, Maraş, Yozgat, Van, Gümüşhane, Urfa, Kars, Mardin, Adıyaman, Bitlis, Ağrı, Muş, Tunceli, Hakkari, Bingöl.

BAKANIN DEMECİ

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun kararından sonra bir demeç veren Çalışma Bakanı Ali Rıza Uzuner, bundan önceki ücretlerin 1969 yılında tespit edildiğini hatırlattı ve şöyle dedi :

«Son olarak sağlanan artış oranı, önceki saptamadan bu yana üç buçuk yıla yakın bir süre geçtiği ve bu arada Türkiye'nin geçirdiği devalüasyon dolayısiyle fiyatlarda meydana gelen artışlar dikkate alınacak olursa normal sayılmak gerekir. Sosyal politika tarihimizde, asgari ücretler ilk kez tarafların hak ve çıkarlarını gözeten, sosyal düşünceyle ekonomik düşünceyi bağdaştıran bir denge üzerinde saptanmıştı.»



ASGARİ ÜCRET TESPİT KOMİSYONU
Tepkilere yol açan bir karar

Çalışma Bakanı demecinde, asgari ücretlerin, dört gruba ayrılan illere göre düzenlendiğini belirtti, buna göre, işçilere ödenen günlük ücretler birinci bölgede 25, ikinci bölgede 23.50, üçüncü bölgede 23 ve dördüncü bölgede 22 liradan az olmayacak.

16 yaşını doldurmamış işçilerin asgari ücretleriyse, bölgelere göre 21, 20, 19 ve 18,50 lira liraya yükseltildi. Çalışma Bakanı Uzuner, asgari ücretlerin tesbitinde bilimsel raporların da gözönüne alındığını belirtti. Bakan ayrıca, tarım ve orman işyerlerinde çalışanların asgari ücretlerini tespit edecek komisyonun da yakında toplanacağını sözlerine ekledi.

İŞÇİ KESİMİNDEKİ TEPKİ

Asgari Ücret Tespit Komisyonuna katılan işçi temsilcileri, Komisyonun bu kararına ilk karşı çıkanlar oldu. Ancak gerekli oy çoğunluğunu sağlayamadıklarından isteklerini kabul ettiremediler. Komisyon kararına iki madde üzerinde muhalif kaldılar.

İşçi kesimi, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun, asgari ücretlerin pazarlık konusu yapılmaması gerektiği ilkelerine dayanılarak bir çalışmanın yapılmasının kararlaştırıldığını, ancak, besin harcamaları için, 1972'nin ilk altı ayının esas alındığını ve mevsimlik fiyat dalgalanmalarının asgariye indirildiğini öne sürdü.

Komisyonun kararına işçi kesimi şu gerekçeyle karşı çıktı:

«1 — Dört numaralı kararla, 16 yaşını doldurmamış işçiler için, sosyo-ekonomik durum nedenile diğer işçilere yapılan % 18 oranındaki eklentinin bu işçilere tanınmaması geriye doğru bir uygulamadır. 1969-1972 dönemi için sabit fiyatlarla çalışan başına düşen gayrisafi milli hasıla artışı % 18 olarak hesaplanmış ve



ALİ RIZA UZUNER
Çalışma Bakanı

anılan dönem içinde sosyo-ekonomik şartların bu nisbette gelişmesi ücretlere intikal ettirilmiş iken 16 yaşından küçüklerin farklı bir anlayışla değerlendirilmesi adalet kurallarına uymayacağı gibi aynı zamanda 16 yaşından büyük işçilerin de aleyhine işleyecektir.

Şöyle ki; daha önce 2.— TL.smdan ibaret olan iki grup işçi arasındaki fark 3.50 - 4.00 TL. sına çıkarıldığından işverenler 16 yaşından küçük işçi çalıştırmak suretile ücret ödentilerindeki farkın çalıştırdıkları küçük işçi sayısı ile çarpımı kadar menfaat sağlamış olacaktır. Bunun sonucu olarak, esasen işsizlerin büyük bir kısmının biriktiği vasıfsız işçilere yeni ilâvelerin olması büyük bir ihtimal olarak karşımıza çıkacaktır. Bir yandan ekonomik ve sosyal büyük sakıncaları dikkate alınarak işsizlerin azaltılması yolunda her türlü çaba sarfedilirken öte yandan bu çabaların etkinliğini azaltacak başka bir uygulama içine girmek açıkça çelişkidir. Öte yandan 16 yaşını aşmış işçilerin geçindirmekle yükümlü oldukları aile fert sayısının diğerinden fazla olduğu hiç şüphesiz bir gerçektir. Bunların yerine 16 yaşından küçük işçilerin tercihini kamçılayan bu kararla işsizlikten etkilenen fert sayısının birkaç misline çıkmasına sebep olunacaktır.

Bir başka deyişle asgari ücretlerde (olması gerekenden az olsa dahi) yapılan artırım, bir elle verilirken diğer elle alınmış olmaktadır. Vasıflı işçilerin asgari ücret üzerinde çalışmaları nedenile büyük ölçüde vasıfsız işçileri ilgilendiren Asgari Ücret Komisyonumuzun bu türlü sonuçlanacak bir kararı almış olması, 16 yaşından büyük ve küçük bütün asgari ücretle çalışanlar için talihsizlik olarak nitelenecektir.

2 — Bilimsel olarak her bölge için saptanan asgari üc-

retlerin küsurlu olması dikkate alınarak yuvarlak rakamlara getirilmesi sırasında ikinci ve üçüncü bölge arasındaki fark kabul edilen hükümet teklifile gerçeği zedelemiş olmaktadır.

Şöyle ki; ilk hesaplardan hareket edildiği takdirde I ve II. Bölgeler arasındaki fark 1.67 TL. iken yuvarlamada 1.50 TL., II ve III. Bölgeler arasındaki fark 0.79 iken 0.50 TL. ve III. ve IV. Bölgeler arasındaki fark ise 0.81 iken 1.00 TL. şekline dönüşmüştür. Gerçekte 0.79 krş. ile 0.81 krş. arasında mevcut olan fark sadece 2 krş. iken yuvarlamada bir bölge aleyhine olarak 2 krş. luk bu fark günde 50 krş. luk fark haline dönüştürülmüştür. Çalışanların ve çalıştıranların arasındaki olanak farklılığı dikkate alınarak güçsüzün korunması amacile düzenlenen kısaca sosyal yanı olan kanun vs. gibi her türlü düzenlemede prensip farklı olmamalıdır. Böylece en alt grup yani IV. Bölgeden hareket edildiğinde 21.72 olan küsurlu rakam 22.00 olarak tesbit edileceğine göre 0.81 krş. luk fark olan III. Bölgede 23.00 TL, ondan 0.79 krş. farklı olan II. Bölgede 24.00 TL. ve nihayet aradaki farkın 1.67 TL. olarak belirdiği I. Bölge için de asgari ücretin 26.00 TL. olarak saptanması yukarda anılan prensibin bir gereği olmaktadır.

Esasen geçen üç yıllık dönem içinde artan fiyatların etkisini gideremiyecek kadar az, kısaca reel olarak eskisinden daha düşük geçinme imkânı verecek olan yeni asgari ücretlerde aile gerçeğinin reddedilmesi ve bütün bunlara ilâveten bir de küsurların giderilmesi sırasında işçi aleyhine gösterilen hassasiyet, çalışanları temsil edenler tarafından kabul edilemiyecek kadar büyük haksızlık ve aykırılık örneğidir.»

İŞVERENLERİN GÖRÜŞÜ

İşçi kesimi gibi işverenler de, Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararını benimsemediklerini belirttiler ve tespit edilen ücretin, fert başına düşen milli gelirin üstünde olduğunu, bu bakımdan yapılan artışın, mevzuat ve ekonomik nedenlerle sakıncalı bulduklarını iddia ettiler.


SOĞAN, EKMEĞİN YANINA


ZEYTİN İLAVE EDEBİLMEK


SOĞAN, EKMEK VE ZEYTİNE DOMATES EKLEMEK MÜCADELESİ,

İNSAN HAYSİYETİNE YARAŞIR BİR YAŞAYIŞ SEVİYESİ SAĞLANMASI MÜCADELESİ HÂLİNE GELDİ...

İşverenler Asgari Ücret Tespit Komisyonunun kararını sosyal adalet ilkelerine aykırı bulduklarını şöyle açıkladılar :

«Ortaya çıkan rakamlar ekonomi üzerinde ücret yüklemeleri yönüyle olumsuz tesirler icra edecek seviyededir. Bu ise, gerek kalkınma plânlarına, gerek izlenen ekonomik istikrar politikasına aykırı düşeceği gibi, istihdam politikamızda da olumlu bir gelişme sağlamayacaktır. Diğer yönden, tespit edilen bu ücretler, ülkemizde ücretle çalışan diğer kesimi teşkil eden devlet memurlarının ilk ücret kademesi tutarı ile karşılaştırıldığı takdirde, yüzde 60-80 oranlarında fazla olduğu görülmektedir. Bu durum sosyal adalet ilkelerine de aykırı olduğu gibi, memleket gerçeklerine de ters düümektedir.»

GARİP BİR TUTUM

Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararına karşı çıkan işverenlerin tutumu, birkaç yıl önceye dayanır. Eski İş Kanunu gereğince asgari ücretler, **«Hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi»**yi kapsayacağı belirtilmişti. Kanunun bu hükmüne göre, toprak ve tarım kesiminde çalışan işçileri de kapsamına alan Asgari Ücret Tespit Komisyonu ileri bir hüküm getirmişti. Buna o zaman işveren çevreleri karşı koymuşlar ve büyük bir tepki göstermişlerdi. 931 sayılı İş Kanununun iptaline kadar dayanan bu tepki, yeni kanunla işverenler lehine çevrilerek, asgari ücretlerin ayrı olarak tespit edilmesi kabul edildi. Böylece tarım ve toprak kesimindeki işçiler asgari ücretlerin dışında bırakılmış oldu. Bu etap işverenler lehine bitmişti. Şimdi ikinci etap, sendikasız işçilerin asgari ücretlerden en az şekilde yararlanmalarını sağlamaya geliyordu. Nitekim yeni asgari ücretlerin bu istenileni de gerçekleştirdiği görüldü, ancak işverenler, mücadelelerini kazanılmış göstermekten kaçınır göründüler.

Asgari ücretler sendikalı işçiler için büyük bir önem taşımıyordu, çünkü sendikalar yaptıkları toplu sözleşmelerle esasen asgari ücretlerin üstüne çıkmakta idiler. Bütün bu davranışlar, bir inancı, bir görüşü yansıtıyordu ve bu da kendini göstermişti.

Bir de, sosyal adalet ilkelerine aykırılık iddiası üzerinde durmak gerekmektedir. Sendikasız işçinin, sendikalı işçiden kıyaslanamayacak kadar çok az ücret almasını kabul etmek, onları insanca yaşanacak bir düzeye getirmek sosyal adalet ilkelerine ters düşmektedir de, aynı insanların açlık ve sefaletin kucağına terk edilmesi mi, sosyal adalet ilkelerini gerçekleştirmektedir. İşveren çevresinin bu çıkışı, olayları hangi yönü ile değerlendirdiklerini göstermesi bakımından yararlı olmuştur.

İşçi tasarrufu nereye gidiyor?...

Asgari ücretlere yüzde 42'lik bir zammı dahi işçilere çok görenlerin, işsizlikten yerini yurdunu terkedip gurbet illerde çalışmağa gidenlerin yabancı bankalardaki tasarruflarına büyük bir oburlukla gözdiktikleri öteden beri bilinen bir gerçektir. Yurt dışında çalışan işçilerimizin, vatanlarına yolladıkları dövizlerle sermayedarlara ve iktidarlara rahat nefes aldırttıkları da bir gerçektir. Ve bu dövizlerin ulusal bir kalkınma politikası izlenmediği için, geri kalmışlıktan kurtulmamızı sağlayacak yolda kullanılamadığı da bir gerçektir. Yabancı bankalarda yatan işçi tasarruflarının da aynı akıbete uğrayabileceği kaygısından ötürüdür ki, bu konuya eğilmek zorunluğu duyulmuştur.



ALMANYADA TÜRK İŞÇİLERİ
Döviz gelsin de...

İşçi tasarruflarını ülkeye getirebilmek için türlü taktikler düşünüldüğü, son günlerde, kamuoyuna yansıtılmaktadır. Ortak Pazar'ın hararetli savunucusu Maliye Bakanı Ziya Müezzinoğlu, Brüksel'de bir İstanbul gazetesine verdiği demeçte, işçi dövizleri için bir **«İşçi Bankası»**nın kurulacağını müjdelemiştir. Hazırlanan **«İşçi Bankası Kanun Tasarısı»**nın önümüzdeki günlerde Bakanlar Kurulundan çıkacağını ve yılbaşından itibaren de bankanın faaliyete geçeceğini açıklamıştır. Böylece, **«dışardaki Türk işçileri, ellerinde bulunan ve nereye yatıracaklarını bilemedikleri paraları değerlendirebileceklerdir.»** Bu açıklamadan anlaşıldığına göre, bugüne kadar Türk işçileri, ellerindeki tasarrufları bilgisizliklerinden ötürü çarçur etmişlerdir. Aralarında dernekler kurmuşlar veya yetersiz yatırımlara girişmişlerdir. Sonunda da hayal kırıklığına uğramışlardır. Artık buna bir son verilecek ve yeni kurulacak banka,



YURT DIŞINA HAREKET
Yeni bir dünya...

işçi tasarruflarını verimli yatırımlara kanalize edecektir.

Maliye Bakanı, böyle açıklıyordu.

İŞBİLİR İŞADAMLARIMIZ

Buna benzer bir öneri de, bundan kısa bir süre önce, Türkiye'nin kodaman işadamlarından gelmişti. Yurt dışındaki işçilerin tasarrufları Türkiye'ye getirtilmeli ve işbilir kapitalistlerimiz eliyle yatırımlara kanalize edilmeliydi. Diğer bir deyişle, işbilir kapitalistlerimizin yöneticiliğinde **«Halka Açık Anonim Şirketler»** kurulmalıydı. Davul işçilerin boynunda, tokmak ise, kapitalistlerin elinde olmalıydı.

Halen yurt dışındaki bankalarda yatan 1 milyar Mark'a yakın işçi tasarrufunu Türkiye'ye çekmek için düşünülen yollardan biri de döviz karşılığı tahvil çıkartıp, işçilere satmaktı. Devlet Plânlama Teşkilâtının yaptığı araştırmaya göre bu yolla kısa zamanda 100 milyon dolar civarında bir tasarrufun yurda çekilmesi mümkündü. Plânlama bu konu ile ilgili olarak bir de kanun tasarısı hazırlayıp, bundan bir yıl kadar önce ilgililere sunmuştu. Tasarıya göre, iki parti halinde, 300

milyon dolarlık tahvil, **Devlet Yatırım Bankası** eliyle piyasaya çıkartılacaktı. Tahvillerin en çok **Batı Almanya**'da satış şansı görüldüğünden, mark üzerinden piyasaya çıkartılmaları öngörülmüştü. Tahvillere ödenecek faizler, yüzde 9.5 ile 10 arasında olacak ve döviz üzerinden ödenecekti. İlk parti olarak çıkartılacak tahvillere daha avantajlı şartlar tanınarak piyasaya girilecekti. Bundan sonra ise, tahvil sahiplerine tanınan avantajlar kısılarak, ikinci ve daha büyük bir emisyona gidilecekti. Tahvillerin dilendiği zaman paraya çevrilebilmesi de bir teşvik unsuru olarak öngörülmekteydi. Devlet Yatırım Bankası ise, tahvil gelirlerini iktisadi devlet teşekküllerinin finansmanında kullanacaktı.

Ne var ki bu tasarı, belki de bu son koşuldan ötürü, ne devrin Maliye Bakanı Sait Naci Ergin'in, ne de, hâlen Bakan bulunan Ziya Müezzinoğlu'nun ilgisini çekti. Maliye Bakanlığının burun kıvırdığı tasarı, böylece, rafa kaldırıldı.

DÖVİZ BOLLUĞU VE TALEP BASKISI

Bu yıl sonuna kadar 700 - 750 milyon doları bulacağı tahmin edilen işçi dövizleri, bir yandan egemen çevreleri rahatlatırken, öte yandan da biraz biraz canlarını sıkmaktadır. Bu durum da, bizim gibi azgelişmiş ülkelerdeki ilkel kapitalizmin tipik çıkmazını yansıtmaktadır. Çünkü. döviz darboğazı kırıldığından ötürü duyulan rahatlığın karşısına, karşılanmayan bir **talep baskısı** çıkmaktadır. Diğer bir deyişle, gelen dövizler karşılığında piyasada baskısı duyulan talep, yeterli üretim artışı sağlanamadığından, karşılanamamaktadır. Lüks tüketim harcamalarında Avrupa'daki meslektaşlarına taş çıkartan işbilir kapitalistlerimiz, kendi niteliklerinden ötürü, aynı ustalığı, bu dövizleri yatırımlara kanalize etmekte gösterememektedirler. Böylece talep baskısı da, fiyat artışlarını, ekonominin kuralları gereği, körüklemektedir. Fiyat artışlarının nedeni ise, işçi ücretlerindeki artışlar değil, kapitalistlerimizin egemen bulundukları ekonominin çarpık yapısıdır.

İşte, şu son günlerde, Maliye Bakanlığı yüksek yetkililerini kara kara düşündüren bir diğer sorun da budur. Fiyat artışlarına yol açtığı gerekçesiyle döviz rezervlerimizi eritmek için halen «türlü-çeşitli» yollar düşünülmektedir. Plândaki aksi görüşlere rağmen, araba ithaline izin vermek, zenginlerimizi yurt dışına bol bol gezi olanağına kavuşturmak, besin maddeleri veya lüks tüketim maddeleri ithal etmek, söylenildiğine göre, düşünülen çareler arasındadır. Türkiye, gerçekten, tam bir «garip likler ülkesi» olma yolundadır. İşçilerimizin, yabancı ülkelerde çalışarak vatanlarına yolladıkları dövizler bile Türkiye'nin başına bunca «dert» olduğuna göre, artık gerisi hesabedilsin!

YURDA GİREN İŞÇİ DÖVİZİ

Temmuz 1964 tarihinde yürürlüğe giren 499 sayılı kanun esaslarından faydalanmak suretiyle işçilerimizin yurda gönderdikleri döviz (dolar olarak yıl ve aylar itibariyle) tutarları şöyledir :

1964	8.114.258
1965	69.781.884
1966	115.334.298
1967	93.029.689
1968	107.318.285
1969	140.636.057
1970	273.020.778
1971	471.370.427
1972 (Ocak)	38.386.226
1972 (Şubat)	41.739.512
1972 (Mart)	40.086.189
1972 (Nisan)	34.544.151
1972 (Mayıs)	44.953.064
1972 (Haziran)	50.976.170
1972 (Temmuz)	108.959.094
1972 (Ağustos)	119.143.345
1972 (Eylül)	57.620.370

Yurt dışına işgücü sevkinde kooperatif kuran köylülere öncelik verilmesi projesi çerçevesinde programa alınan 394 köy kooperatifinden Eylülde dış ülkelere 219 üye sevkedilmiş olup halen orada çalışanlardan cari ayda 1.270.726,51 lira kooperatiflerinin bankadaki hesabına intikal ettirilmiştir.



YURT DIŞINDAN DÖNENLERİ BEKLEYENLER
Hasret gidermek için...

Ereğli'de iki grizu patlamasında 21 isçi öldü

Ekim ayının sonlarında, bütün yurdu derin bir üzüntüye boğan feci bir olaya tanık olduk. Ereğli Kömür İşletmeleri Kozlu ve Üzülmez üretim bölgelerinde meydana gelen iki ayrı grizu patlaması sonucu 21 maden işçisi öldü, 76 işçi de ağır şekilde yaralandı.

23 Ekim günü meydana gelen bu olayda ilk patlama, Kozlu Üretim Bölgesine bağlı İncirhamamı ocağında saat 11.45'te meydana geldi. İkinci patlama ise Üzülmez Üretim Bölgesindeki Çaydamarı ocağında yangın söndürme çalışmaları sırasında oldu.

Feci olay hakkında ilk bilgi, Ereğli Kömür İşletmesi Müessese Müdür Yardımcısı Rauf Acar tarafından verildi. Acar grizu patlamasını şöyle açıklıyordu:

> «EKİ Kozlu Bölgesi İncirhamamı bölümünde saat 11.45 sıralarında Çaydamarı isimli kömür damarında nafız 425, nafız 360 arasında çalışan panoda grizu infilâki oldu ve saat 16 da 10 ölü, 41 yaralı, 10 kayıp olarak netice tespit edildi. Bu hadise ile meşgulken, saat 13.45 sıralarında EKİ Üzülmez Bölgesi Çaydamar ocağı nafız 200, nafız 100, Çaydamar isimli damarda başlayan yangını kapatmak üzere çalışan ekip, yangın merkezinden vukubulan infilak neticesi baraj patlayarak 7 ölü, 24 yaralı verdik. Kişilerin kimlikleri tespit edilemedi. Ocaktan çıkan 14 bine yakın işçinin peyderpey, tek tek künyeleri tespit edildikten sonra belli olabilecek. İsimler şu anda kesin olarak verilemeyecek.»

FECİ KAZALAR

Kozlu Üretim Bölgesine bağlı İncirhamamı ocağında saat 11.45'te aniden iki patlama oldu. Bunun sonucu meydana gelen göçük sebebiyle, ocakta bulunan çok sayıda işçi büyük bir paniğe kapıldı. O sırada ocakta çok sayıda işçi bulunuyordu ve derhal yardım faaliyetine geçildi. İşçiler peyderpey ocaktan çıkarıldı. Ancak olayın yarattığı heyecan sebebiyle kaç kişinin öldüğü ve kaç kişinin ocakta mahsur kaldığı ilk saatlerde tespit edilemedi. Ocaktan devamlı olarak yaralı çıkarıldı. Bu işlem devam ederken, ikinci büyük bir kazanın olduğu haberi geldi. Bu, işçiler arasında büyük bir heyecan yarattı. İkinci patlama Üzülmez Bölgesi Çaydamar ocağında oldu. Olay damarda başlayan yangının söndürülmesi çalışmaları sırasında oldu ve büyük bir infilak sonucu baraj patladı.

Yardım çalışmaları bu defa ikiye ayrıldı. Geç vakitlere doğru her iki ocakta ölenlerin adedinin 17 olduğu tespit edildi. Yaralı ise 70'in üzerinde idi. Ancak dakikalar geçtikçe bu sayı arttı ve olaydan iki gün sonra kesin ölü ve yaralı belli oldu. Buna göre 21 maden işçisi öldü, 76 kişi de ağır surette yaralandı. Yaralılar, Zonguldak hastanelerine kaldırıldı, durumları ağır olanlar daha sonra Ankara ve



OLAY YERİNDE İŞÇİLER
Arkadaşlarının akibetini bekliyorlar

civar İllerdeki hastanelere nakledildi.

Zonguldak'taki olay Ankara'da duyulur duyulmaz yardım ekipleri ve teknik elemanlar Kozlu ve Üzülmez'e gönderildi. Bu arada Çalışma Bakanı Ali Rıza Uzuner, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Müsteşarı ile diğer ilgililer Zonguldak'a gittiler. Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu Genel Başkanı Kemal Özer de Zonguldak'a ilk gidenler arasında idi.

Olay bütün yurtta büyük bir üzüntü yarattı ve Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç bir demeç vererek, duyduğu üzüntüyü belirtti.

Cumhurbaşkanı Cevdet Sunay, Başbakan Ferit Melen, Bakanlar ve bazı siyasi parti genel başkanları da Zonguldak Valisine birer mesaj göndererek üzüntülerini ilettiler. Cumhurbaşkanı Sunay mesajında şöyle dedi :

«Esef verici kazanın bütün milletimizi eleme gark eden neticesinden hayatlarını kaybeden sevgili işçilerimizin ailelerine başsağlığı dileğimin ve yaralıların bir an önce şifa bulmalarını temenni ettiğimizi kendilerine ulaştırılmasını rica ederim.»

Grizu patlaması sonucu ölen işçilerin adları şöyle:

Dursun Yağbasan, Hasan Köroğlu, Sadık Endi, Mustafa Mutlu, Mustafa Kazan, Fevzi Sarı, Ziya Çanakçı, Ramazan Kırkıl, Nazif Özcan, Cemil Çekiç, Selahattin Ataman, Şaban Kırkıl, Satılmış Aktaş, Şevki Dağdelen, Hasan Kılıç, Tahir Kızmızı, Salih Ustabaş, Halim Siyah, Aslan Çolban, Aslan Mutlu, Recep Ardıç.

Kozlu ve Üzülmez üretim bölgelerinde grizu patlaması sonucu hayatlarını kaybeden işçiler 24 Ekim'de toprağa verildi. Ölen işçiler için iki tören yapıldı. İlk tören saat 11 de EKİ Zonguldak Teşkilât Hastanesinde başladı. Burada Çalışma Bakanı, Türk-İş temsilcileri, sendika yöneticileri ve kalabalık bir halk topluluğu bulundu. Cenazeler, daha sonra Kozlu ve köylerine götürüldü.

YARDIM KAMPANYASI AÇILDI

Zonguldak'ta ölen işçilerin aileleri ile yaralı işçilere yardım yapılmak üzere, Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu tarafından bir yardım kampanyası açıldı.

Kampanyaya, Türk İşçi Hareketinin tüm olarak katılması için, Türk-İş Teşkilâtına bir tamim gönderdi. Grizu faciasının büyük bir üzüntü yarattığı belirtilen tamimde, yardım kampanyasının en kısa sürede gelişeceği, şehit işçi ailelerine sahip çıkmak ve yaralıların acılarını hafifletmenin bir görev olduğu kaydedildi.

YURT DIŞINDAKİ ÜZÜNTÜ

Zonguldak'taki facia, uluslararası işçi kuruluşlarında da büyük bir üzüntü yarattı Türk-İş'in üyesi bulunduğu 60 milyon üyeye sahip Hür Dünya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) nun Genel Sekreteri Otto Kersten ile, Uluslararası Maden İşçileri Federasyonu Genel Sekreteri Davis Edward da Türk-İş'e birer geçmiş olsun telgrafı gönderdi.

Grizu faciası, Ekim ayının önemli ve üzüntü verici olayları arasında yer aldı.



EREĞLİ'DE BÜYÜK ÜZÜNTÜ

Ocaktan gelecek haberin heyecanı



Endüstriyel demokrasi

GÜLAY KAYA
MPM. Ekonomi ve İstatistik
Şubesi Uzmanı

Endüstriyel demokrasi ile ilgili çeşitli görüşlere nüfuz etmek oldukça zordur. Bu terim çeşitli çevrelerce çok farklı şekilde anlaşılmaktadır. Çoğu kez bu tariflerin kapsamı geniş tutulmakta ve işçileri veyahut işçi temsilcilerini ilgilendiren müessesedeki bütün olaylara onların etki edebilmeleri hususunu ifade etmektedir. Bir başka ifade ile endüstriyel demokrasiden geniş anlamıyla işçilerin yönetime katılmaları anlaşılmaktadır. Endüstriyel demokrasi öncelikle işçi ve işveren gibi iki büyük kitleyi ilgilendirmektedir. Ancak konunun önemi burada yatmamakta; işçinin yönetime katılması hususunun kapsadığı noktalarda yatmaktadır. Örneğin, menfaatleri zıt iki ayrı grubu ilgilendirmektedir. Bu grupların menfaatleri zıt olduğu gibi güç dengeleri de farklıdır. Bu terimin anlamında bu özellikle olan iki gruptan işçi kanadına eskisine nazaran daha fazla serbesti verilmesi ve bunun yanısıra daha ciddi mesuliyet yük-

lenmesi fikri hakimdir. Bugüne kadar yapılmış olan tariflerin hemen hepsinde işçilere serbesti sağlama ve mesuliyet yükleme temaları yer alır. Ancak buna rağmen bu konuda üniversal bir tarif yapmaya imkân yoktur. Bunun başlıca nedeni «endüstriyel demokrasi» teriminin mana ve sınırının her memlekette ve çevrede değişik olmasıdır. Çoğu tarifte yer alan, gerek daha fazla serbesti sağlama ve gerek daha ciddi mesuliyet yükleme ibareleri muğlak ifadelerdir. Bu bakımdan yapılan tarifler hem çok çeşitli olmakta, hem de açık olmamaktadır.

Her şeye rağmen, işçinin yönetime katılmasından başka ifade ile endüstriyel demokrasiden ne anlaşılmakta olduğunu incelerken yapılmış çeşitli tarifelerin müşterken belirttikleri hususlara dikkat etmek gerekir. Bu noktaların bir kaçı aşağıda yer almıştır.

1. İşçilerin yönetime katılmaları iş münasebetlerinin demokratik esaslara bağlanması, yani bu münasebetlerin demokratize edilmesi demektir.

2. İşçilerin yönetime katılmaları işletme yönetiminde işçilere de mesuliyet verilmesi anlamını taşır.

3. İşçilerin yönetime katılmaları işletmenin sevk ve idaresine etkide bulunabilmeleridir.

4. İşçilerin yönetime katılması demokratik bir esası ifade eder. Şöyle ki; değerlendirmede, seçmede, etki etmede ve ve karar vermede, yani işlerin yürütülmesinde diğer grupların sahip olduğu ve olmak istediği bir pozisyondur.

5. İşçilerin yönetime katılması demek, işçilere daha geniş serbesti vermek demektir. Yani işçilerin işleri konusunda düşünmeleri ve yöneticilerle konuşmaları, düşüncelerini serbesçe söyleyebilmeleri, devamlı danışma yerine insiyatif sahibi olabilemeleri, kısaca işçilerin yardımcı eleman olarak değil fakat işbirliği ruhu içinde işi benimsemeleridir.

6. İşçilerin yönetime katılmalarından maksat, işverenlerin aldığı kararlardaki isabetsizlik karşısında işçilere gereken güvenliği sağlamaktır.

İşçilerin yönetime katılmalarını sağlamada güdülen amaç da yine tarifte olduğu gibi çok çeşitlidir.

Zaten yapılan tariflerin çoğu güdülen amaca göre ifade edilmiştir. «iş şartlarını hümanize etme» şeklindeki genel bir amaç her zaman için belirtilebileceği gibi, bunun dışında veya bunun yanısıra daha başka amaçlardan da söz edilebilir. Bu amaçlardan bir kaçı şunlardır.

1. Sermaye ve emeğe eşit haklar tanımak.

2. İş emniyetinin artırılması, kişisel haysiyetin tanınması ve korunması gibi bir takım sosyal problemlerin çözümlenmesine işçilerin katılmalarını sağlamak.

3. Endüstrinin dekoratize edilmesi, yani herkese eşit haklar tanımak ve işyerindeki münasebetleri demokratize etmek.

4. İşletmenin ortaya koyduğu neticeleri bir nispet dahilinde dağıtmak. Örneğin, kâra iştirak etmek, veya işletmenin artan emlâkine hissedar olmak gibi.

5. İşverenin aldığı kararlardaki isabetsizlikler karşısında işçileri garanti altına almak.

6. Özel sektör sisteminde yapısal değişme yapmak. Yani maksimum kâr prensibini terk etme bunun yerine çalışanlara daha yüksek hayat standardının sağlanması amacını gütme.

7. Ekonomik gücün kontrol edilmesi.

8. Prodüktiviteyi artırma.

9. Sadece işverenin değil, fakat amme menfaatinin de korunması.

Mühim olan, bu amaçlardan birini veya bir kaçını gerçekleştirmek için ne tip bir endüstriyel demokrasinin uygulanması konusudur. Bu tipin ortaya konması oldukça zordur. Bu konuda ileri memleketlerin uygulamasına baktığımız zaman, onların dahi halen tatmin edici bir sisteme ulaşamadıklarını görüyoruz. Hollanda, Almanya, Fransa'da konu halâ tartışılmaktadır. Bu memleketlerde ortaya konmuş olan endüstriyel demokrasi sistemleri bünyelerine has özeliklerin ortaya çıkardığı bir sistemdir. Herhangi bir memleketin sisteminin diğerine benzemediği görülüyor. Yani bunlar o memleketin beşeri, kültürel, ekonomik, hukuki yapısından, örf ve adetlerinden vücut bulur. Durum böyle olunca bünyeye uygun bir endüstriyel demokrasi sisteminin oluşması için başlangıçta nasıl hareket etmek gerektiği ehemmiyet arzeder. Kanaatımızca takip edilmesi gereken yol ana hatları itibariyle şöyle olmalıdır.

a — Önce çeşitli memleketlerin bu konuda geçirmiş olduğu tekâmül nasıl ve ne şekilde olmuştur; ne gibi problemlerle karşılaşılmış ve alınan tedbirler neler olmuştur, bunlar incelenmelidir.

b — Bazı sahalarda işçilerin yönetime iştirak ettirilmeleri yoluyla sağlanan kazanç ve avantajlar neler olmuştur. Bu tespit edilmelidir.

c — Endüstriyel demokrasinin istikbalde göstereceği gelişim konusunda işçi işveren teşkilatlarında hakim olan kanaat nedir; bu kanaatin altında yatan kuşkular veya ulaşılmak istenen hedef nelerdir, bunlar etüd sahasına dahil edilmelidir.

d — Son olarak da endüstriyel demokrasi konusunda önemli olan bazı hususlara eğilmektir. Bunlar genel olarak özel teşebbüs sistemi, otorite, mülkiyet meselesi, prodüktivite, humanite, ve işçi-işveren arasında karşılıklı itimat gibi şiddet toplayan münakaşa konularıdır.

Bu ciddi çabalara rağmen ortaya konan sistemin bünyeye uygun olacağını kimse garanti edemez. Bundan sonra yapılacak yegâne iş uygulamadan doğan aksaklıkları kısa zamanda çözümleyerek tatmin edici endüstriyel demokrasi sistemi bulmaya çalışmaktır. Yani yeni sistemi deneyerek geliştirmektir.

Görülüyor ki, endüstriyel demokrasi sistemi uygulaması dikkat ve takip isteyen karışık bir meseledir. O memleketin kültür ve eğitim seviyesinin yüksek olması bu uygulamayı geniş ölçüde kolaylaştırmaktadır.

Ekim ayında imzalanan toplu sözleşmeler

Ekim ayı içinde Türk-İş'e bağlı kuruluşlardan bazıları, bir süreden beri yürüttükleri toplu iş sözleşmesi görüşmelerini olumlu sonuçlandırdılar.

Tek Gıda-İş Sendikası ile Tekel Genel Müdürlüğü arasında sekiz aydan beri devam eden sözleşme görüşmeleri, Ekim ayının sonlarına doğru bitti, ücret artışı ile yeni sosyal haklar elde edildi.

Tekel Genel Müdürlüğünün 194 işyerindeki 64.700 sendikalı işçinin yararlandığı toplu iş sözleşmesi



İBRAHİM DENİZCİER
Tek Gıda-İş Genel Başkanı

protokolünün imzalanmasından sonra bir demeç veren Tek Gıda-İş Sendikası Genel Başkanı İbrahim Denizcier şunları söyledi :

«Sekiz aydan bu yana, süregelen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin olumlu sonuçlanmasından memnunuz. Tekel Genel Müdürlüğüne bağlı 594 işyerinde çalışan 64.700 üyemiz sözleşmeden yararlanacaktır. Bu sözleşme 5 Mart 1972 tarihinden itibaren geçerli olmaktadır.

Sözleşmemizin birinci uygulama yılı olan 5 Mart 1972 - 4 Mart 1973 dönemi için üyelerimizin saat ücretlerine 1 lira, 5 Mart 1973 - 4 Mart 1974 dönemi olan ikinci yılda da saat ücretlerine 70'er kuruş seyyanen zam yapılacak, ayrıca üyelerimizin çalıştıkları yıllara göre emek zammı olarak her yıl için saat ücretlerine birer kuruş ilâve edilecektir.

Protokolünü imzalamış olduğumuz toplu iş sözleşmesinin üyelerimize sağladığı sekiz aylık ücret farkları toptan ödenecektir.

Yeni toplu iş sözleşmesi, ücret artışı yanında, sosyal haklar konusunda da ileri hükümler getirmiş ve kıdem tazminatına esas olan süreler artırılmış, yemek kaimesi yükselmiş, diğer sosyal yardımlarda da ilerlemeler kaydedilmiştir.»

DSİ İLE İMZALANAN SÖZLEŞME

Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğüne bağlı çeşitli işyerlerinde çalışmakta olan 13.500 işçinin yararlandığı toplu iş sözleşmesi 19 Ekim'de imzalandı.

Tes-İş Federasyonu, Ges-İş Sendikası, Enerji-İş Sendikası ile Basın-İş Sendikasına üye işçilerin ücretleri arttırıldı, sosyal haklar konusunda da yeni hükümler getirildi.

Toplu İş Sözleşmesi protokolünü Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Nuri Kodamanoğlu. Devlet Su İşleri Genel Müdürü Hazım Tütüncüoğlu ile taraf sendikaların başkanları imzaladı. Sözleşme 1 Mart 1972 tarihinden itibaren geçerli olacak ve işçilerin birikmiş farkları hemen ödenecek.

TEZ BÜRO-İŞ'İN YAPTIĞI SÖZLEŞME

Türkiye Tezgâhtarlar ve Büro İşçileri Sendikası (Tez Büro-İş) Sümerbank Genel Müdürlüğü satış mağazalarında çalışan işçiler adına yürüttüğü toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşmaya varamayıp 13



TAHİR GEREK
Tez Büro-İş Genel Başkanı

Ekim'de başlattığı grevi, 20 Ekim'de işverenin istekleri kabul etmesi ile kaldırdı ve sözleşme imzalandı.

Tez Büro-İş ile Sümerbank Genel Müdürlüğü arasında imzalanan protokole göre işçilerin gündelikleri arttırıldı ve çeşitli sosyal haklar sağlandı.

YSE GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İLE SÖZLEŞME YAPILDI

Yol-İş Federasyonuna bağlı Yol, Su ve Elektrik İşçileri Sendikası ile YSE Genel Müdürlüğü arasında, 23 işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi 12 Ekim'de imzalandı.

7 bin işçinin yararlandığı toplu sözleşme imza töreninde bir konuşma yapan Köyişleri Bakanı Necmi Sönmez, işçi ve işveren ilişkilerinin ciddi şekilde ele alındığını belirtti ve şöyle dedi :

«Türkiye'de, işçi ve işveren ilişkileri belirli ve özel kriterlere dayalı olarak normal bir sistem içerisinde yürütülme noktasına ulaştırılacaktır. Hükümetin bu konuda çalışmaları olumlu bir gelişme içindedir. İşçi ve işveren ilişkileri, Üçüncü Beş Yıllık Plan döneminde, karşılıklı suçlamalardan uzak, iyi niyet ve anlayışa dayalı bir düzen altına alınacaktır.»

Yol, Su ve Elektrik İşleri Genel Müdürü Turgut Yücel de konuşmasında, toplu sözleşmeyle, teşvik sisteminin getirildiğini ve sözleşmenin çalışma gücünü geliştirecek hükümler taşıdığını belirtti.

GENEL-İŞ SENDİKASI ANKARA BELEDİYESİ İLE ANLAŞTI

Genel-İş Sendikası, Ankara Belediyesi Temizlik, Fen, Park ve Bahçeler, Makina Tamirhane, Yapı Kontrol, İmar Müdürlüğü, Mezarlıklar, Taşocakları ve Asfalt işyeri müdürlüklerinde çalışan 6000 işçi adına yürüttüğü toplu sözleşme görüşmelerini, meydana gelen bazı anlaşmazlıklardan sonra olumlu sonuçlandırdı.

On aydan beri devam eden toplu sözleşme görüşmeleri, Belediyenin, Genel-İş Sendikası grevini önlemek amacıyla giriştiği teşebbüsler yüzünden akim kalmıştı. Durumun grevi zorlaması ve işverenin çeşitli işçi haklarını kısıtlama eğilimi üzerine, Türk-İş Genel Başkanı Seyfi Demirsoy, işçilere hitaben bir mesaj yayınladı ve **«Ankara Belediyesinde çalışan işçiler, bugüne kadar Türk İşçi Hareketi içinde daima şerefli bir yer işgal etmişler ve Genel-İş Sendikasının etrafında yer alarak dayanışma örneği göstermişlerdir»** dedi.



ABDULLAH BAŞTÜRK
Genel-İş Genel Başkanı



SEYFİ DEMİRSOY
Türk-İş Genel Başkanı

Türk-İş Genel Başkanı yayınladığı mesajında özetle şöyle diyordu :

«İşveren Belediye, Sendikanız Genel-İş'le toplu sözleşme yapmak yerine, işçilerin Genel-İş'e bağlılıklarını ve bazı Belediye Meclisi üyelerinin himayesi altında kurulan sarı sendikaya menfaat sağlamak için, kendi takdir ettiği ölçüler içinde ücret zammı yapmak yoluna gitmiştir. Sizlere karşı hazırlanan bu komplonun hedefi, sizin Genel-İş Sendikanızdan ayrılıp, sarı sendikaya girmenizi sağlamaktır. Şimdi sizin karşınıza çıkıp, Genel-İş Sendikasından ayrılmanızı, sarı sendikaya girmenizi ya da sendikasız kalmanızı isteyeceklerdir. Eğer, sizi susturmak için yaptıkları bu zammı kabul edip sendikanızdan ayrılacak olursanız, arkanızda sizi ve haklarınızı koruyacak hiçbir kuruluş kalmayacağı için, iş güvenliğiniz yani ekmeğinizle de rahatça oynayacaklar, keyfi tasarruflarla sizleri ve emeğinizi rahatça sömürebileceklerdir. Bu durum karşısında, artık bundan sonraki yıllarda da toplu sözleşmelerle hakkınız olan zammı vermek yerine, üç-beş kuruşluk zamları kabul etmek zorunda bırakacaklardır.

Pahalılığın yükünü nasıl çektiğinizi, artan fiyatların ücretlerinizi bir anda nasıl silip süpürdüğünü çok iyi biliyorum. Sendikanız Genel-İş, sizleri, artan fiyatlar karşısında, güçsüz durumda kalmaktan kurtarmak için mücadele vermektedir; sözleşmenize işgüvenliğinizi sağlayıcı hükümler koyup, kimsenin ekmeğinizle oynamaması için çaba sarfetmektedir. Oysa, Belediye Başkanının kendiliğinden zam verme teşebbüsü, haklarınızı almanızı önlemeye yönelmiştir. Unutmamanız gerekir ki, sizin derdinizi asıl bilenler, sizleri işverenlerin baskısına karşı korumayı görev sayanlar sadece sendikalarınızdır. İşverenin kendiliğinden yapacağı hayrın altında bir şer yattığını hiç akıldan çıkarmayınız. Çünkü, yurdumuzda hergün bunun çeşitli örnekleriyle karşılaşıyoruz.

Türk-İş'in işçilerin haklarını almak için nasıl uğraşmakta olduğunu iyi bilirsiniz. Türk-İş ve ona bağlı sendikalar, işçilerin, artan pahalılık karşısında hakettikleri ücret zammını elde etmeleri ve hiç kimsenin işçinin ekmeğiyle oynamaması için mücadele vermektedirler. Bu mücadele, sadece Türk-İş'in ve sendikaların mücadelesi değil bütün işçilerin mücadelesidir.

Ankara Belediyesinde çalışan işçiler. bugüne kadar Türk İşçi Hareketi içinde daima şerefli bir yer işgal etmişler ve Genel-İş Sendikasını etrafında yer alarak dayanışma örneği vermişlerdir.

Üyesi bulunduğunuz Genel-İş Sendikası etrafında daha sıkı bir şekilde kenetlenip dayanışmanızı artırmanızı ve Türk-İş'e güvenmenizi istiyorum.

Konfederasyonunuz Türk-İş'in Genel Başkanı olarak, sizlerden beklediğim, kimsenin şefaatine, merhametine rüşvetine sığınmamanızdır. Alnınız açık olarak, sendikanızın mutlaka elde edeceği gerçek hakkınızı almak için Anayasa ve kanunların sizlere tanıdığı hak-

lara sımsıkı sarılmanızı bekliyorum.

Bölünmeyiniz, sizleri ufacık menfaatlerle kandırıp, sendikasız bırakmak isteyenlere fırsat vermeyiniz. Unutmayınız ki, bütün bir Türk İşçi Hareketi sizleri desteklemektedir. Genel-İş'in etrafında kenetlendiğiniz sürece yalnız kalmayacak, Türk-İş'i de hep yanınızda bulacaksınız.»

Türk-İş Genel Başkanı Seyfi Demirsoy'un bu mesajından sonra, Sendika ile Belediye arasındaki görüşmeler sıklaştırıldı ve Ekim ayı sona ererken. anlaşma sağlandı.



HASAN TÜRKAY
Çimse-İş Genel Başkanı

ÇİMSE-İŞ'İN SÖZLEŞMESİ

Türkiye Çimento Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası (Çimse-İş) Ankara Çimento ve Zonguldak Ateş Tuğlası fabrikaları ile bir süredir devam ettirdiği toplu iş sözleşmesi gbrüşmelerini Ekim ayı ortalarında sona erdirdi.

On ay devam eden Ankara görüşmelerinden sonra 600 işçi ücret zammı elde etti. Ateş Tuğlası fabrikasında işçiler de ücret zammı sağladılar.



MUSTAFA ŞAHİN
Deri-İş Genel Başkanı

DERİ-İŞ SENDİKASININ SÖZLEŞMELERİ

Türkiye Deri-İş Sendikası Ankara Dericilik Sanayii ve Ticaret Limited Şirketi ile Ekim ayı içinde sözleşme imzaladı. 1 Ekim tarihinden itibaren yürürlüğe giren birinci dönem toplu iş sözleşmesi ile işçi ücretleri iki yıl için yüzde 22 oranında arttırıldı ve sosyal haklar elde edildi. Deri-İş Sendikası İzmir'de de 16 işyerinde sözleşme imzaladı.

SAĞLIK-İŞ SENDİKASININ SÖZLEŞMESİ

Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası, Denizcilik Bankası Genel Müdürlüğü ile bu işyerinde çalışan 100 işçi adına toplu sözleşme imzaladı. 1 Ocak tarihinden itibaren geçerli olan sözleşme ücret zamları ve sosyal haklar sağladı.

LİKAT-İŞ DEMİRYOLLARI İLE SÖZLEŞME YAPTI

Likat-İş Sendikası, Devlet Demiryolları Genel Müdürlüğü ile, Haydarpaşa, İskenderun, Derince, Samsun ve Mersin limanlarında çalışan işçiler adına on aydan beri devam ettirdiği sözleşme görüşmelerini olumlu sonuçlandırdı. Yapılan anlaşma ile işçilerin saat ücretlerine iki yıl için 125 kuruş zam oldu, ayrıca yeni sosyal haklar elde edildi.

Bu sözleşmeden 4000 işçi yararlandı.

Çalışma Bakanı, yurt dışındaki işçilerin kalma sürelerinin sınırlandırmasını istedi

Çalışma Bakanı Ali Rıza Uzuner, işçilerin yurt dışında kalma sürelerinin sınırlandırılması gerektiğini söyledi.

Bir milletvekilinin yurt dışında çalışan işçilere ilişkin yazılı soru önergesini cevaplandıran Çalışma Bakanı Uzuner, işçilerin yurt dışında kalma sürelerinin sınırlandırılması konusunda şöyle dedi :

«— Böylece kazanç dağılımı dengelenmiş, belirli alanlarda görülen dun'i fiyat şişkinlikleri önlenmiş, sosyal bünyeyi sarsan ve kulakları tırmalayan yurt dışı haberler azaltılmış olacaktır.»

Çalışma Bakanı Uzuner, yurt dışında çalışan işçilerin, kazançlarının önemli bir bölümünü köy ve kentlerde kurulacak (mandra, dokuma tezgâhı, fabrika gibi) tesislere yatırmaya zorunlu tutulmaları gerektiğini savundu.

Uzuner, böylece yatırımların belli merkezlerde toplanmasının önüne geçilebileceğini belirtti.

Kalkınma Kooperatifleri yoluyla yurt dışına gönderilecek işçilere öncelik verilmesi konusuna da değinen Çalışma Bakanı, işçi istemlerinden bu kooperatiflere yüzde 15 oranında kontenjan tanındığını açıkladı.

Yoksul işçilerin de yurt dışına gitmelerini kolaylaştırmak amacıyla alınması gereken tedbirlere değinen Uzuner, «— İşçi sevkinde uzun, yorucu ve pahalı formaliteler mutlaka durdurulmalıdır. Üyelerin kooperatiflere yapacakları yardım, yurt dışında kazanmaya başladıktan sonra istenmelidir» dedi.

Grevler

Madenciler grev hazırlığı içinde

Ekim ayı içinde üç sendika, çeşitli işyerlerinde grev uygulamasına geçti, Maden İşçi Sendikaları Federasyonu da, Türkiye Kömür ve Garp Linyitleri İşletmelerinde, henüz bir anlaşmaya varamadığı için grev hazırlıklarını arttırdı.

Maden Federasyonu Genel Başkanı Kemal Özer, 8 Ekim'de yaptığı bir açıklamada, işverenle anlaşmaya varılamaması karşısında grev işlemlerinin tamamlanmak üzere olduğunu belirtti. Kemal Özer bu açıklamasında şöyle diyordu :

«Ereğli Kömür ve Garp Linyitleri İşletmelerinde çalışmakta olan işçiler adına yapılmakta olan toplu sözleşme görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlandığı bir süre önce Federasyonumuz tarafından kamu oyuna duyurulmuştu.

Hükümet tarafından anlaşmazlığı çözümleyebilmek için görevlendirilen Devlet Bakanı İlhan Öztrak'ın ara buluculuğu da maden işçisini mutlaka açlığa mahkûm etmek isteyen zihniyetin karşısında sonuçsuz kalmıştır.

Federasyonumuz, greve gidilmesi için gerekli kanuni işlemleri tamamlamak üzere harekete geçmiştir. Bu durumda en geç önümüzdeki bir ay zarfında grevin başlanması için bütün şartlar yerine getirilmiş olacaktır.

Toplu sözleşme görüşmeleri ve daha sonra uyuşmazlığın giderilmesi çalışmaları sırasında, işveren müessese Müdürlükleri yetkililerinin işçilere karşı bir düşmanlık derecesine varan tutumları özellikle dikkati çekmiştir. Maden İşçilerini geçim sıkıntısına mahküm etmek isteyen yetkililer bu tutumları ile, temsil etmek durumunda oldukları işletmelere, dolayısiylada Türk ekonomisine en büyük zararı vermiş olacaklardır.



KEMAL ÖZER
Maden Federasyonu Başkanı

Maden İşçileri toplu sözleşme ile, artan pahalılık karşısında kendileri ve ailelerinin daha fazla sıkıntıya düşmemeleri için gerekli ücret zammını istemişler ancak, bu en tabii dilek, hem işveren Müesseseler yetkilileri, hem de Hükümet tarafından kabul edilmemiştir.

Bu suretle bir yandan Hükümet, öbür yandan da işveren Müessese Müdürlükleri işçi ve işçi ailelerini pahalılığın ağır yükü altında bırakmak kararında olduklarını ortaya koymuşlardır.

Maden İşçilerinin ölüm tehlikesini göze alarak çıkardığı kömürü sembolük denecek fiyatlarla Elektrik İşletmeleri ve Azot Fabrikalarına sattıran Hükümet, yasaların açık emrine rağmen, kendi tayin ettiği fiyatla piyasa fiyatı arasındaki farkı Kömür İşletmelerine ödememektedir.

Daha fazla kâr etmeleri Bakanlar Kurulu kararı ile önlenen İşletmelerde çalışan işçilerin zam istekleri ise, aynı Bakanlar tarafın-

Seyfi Demirsoy Romanya'ya gitti

Türk-İş Genel Başkanı Seyfi Demirsoy, Romanya İşçi Konfederasyonu'nun konuğu olarak 15 Ekim'de Bükreş'e gitti.

Seyfi Demirsoy, Yeşilköy Havaalanında verdiği demeçte, Romanya'da kalacağı bir hafta içinde işçi konfederasyonu yöneticileriyle görüşmeler yapacağını söyledi.

22 Ekim'de Bükreş'ten Federal Almanya'ya geçen Türk-İş Genel Başkanı, Almanya'da özellikle turist işçiler konusunda temaslarda bulundu.

Türk-İş Genel Başkanı Demirsoy'un bu gezisine bazı sendikacılar da katıldı.

Seyfi Demirsoy 1 Kasım'da Türkiye'ye döndü.

SSK'da hizmetlerin birleştirilmesi

Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre, çalışmalarını bağımsız sürdüren bazı kuruluşlardaki emekli sandıklarından, daha önce emekli keseneklerini geri almış olanların hizmetlerinin birleştirilmesini öngören kanun teklifi kabul edildi.

Millet Meclisi Çalışma Komisyonu'nun benimsediği teklife göre, emekli keseneklerini bağımsız kurumlardan geri almış olanlar, bu paraları alış tarihinden itibaren ve yüzde beş faiziyle birlikte toptan bir yıl içinde ödedikleri takdirde, hizmetleri birleştirilecek.

Millet Meclisi Çalışma Komisyonu Başkanı Kayseri Milletvekili Enver Turgut, teklif kanunlaştığı takdirde, bundan Türkiye İş Bankası, Emekli Sandığı, Askerî Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığı, Devlet Demiryolları ve Limanları Sandığı ile çeşitli bankaların 26 emekli sandığı üyelerinin yararlanabileceklerini açıkladı.

dan reddedilmektedir. Bu büyük çelişki işçiler tarafından artık iyice anlaşılmış bulunmaktadır.

Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu, halkımızın yakıt olarak kullandığı kömüre zam yapılmasına kesinlikle karşıdır. Ancak, Termik Santraller ve diğer sınaî kuruluşlara verilen ucuz kömürün fiyatlarının gözden geçirilmesi kaçınılmaz bir zorunluktur. Ayrıca, aracılar vasıtasiyla kömür sattırılmakta oluşu bir avuç kişinin hem halkımızın hemde işçilerin cebinden haksız kazanç sağlamalarına yol açmaktadır.

Aracıların kaldırılması, hem halkımızın daha ucuz kömür alabilmelerini, hemde müesseselerin daha fazla kâr etmesini temin edecektir. Toplu sözleşmeleri aylardır sürüncemede bırakılan işçilerin tabii olarak morali bozulmaktadır. Bu şartlar altında işçinin yeterli verim sağlaması elbette mümkün olmayacaktır.

Maden İşçileri şu anda, kendilerine reva görülen muamele ve anlayışsızlığın derin üzüntüsü içinde bulunmaktadırlar.

En geç Kasım ayı içinde başlayacak grevin yaratacağı kömür sıkıntısının sorumlusu, işçilere hak ettikleri ücret zammını vermemekte direnen Ereğli Kömür İşletmeleri ve Garp Linyitleri İşletmeleri yetkilileri ile işçi haklarına sırt çevirmiş görünen hükümet olacaktır.

Grevin kış aylarına raslaması ayrı bir üzüntü konusu olmaktadır. Ancak, yetkililer toplu sözleşme görüşmelerini aylarca uzatarak grevi adeta kış ortasına rastlatmak istemişlerdir. Bu da işçilerle halkımızı karşı karşıya getirmek isteyen zihniyetin bir başka oyunudur.»

Ekim ayı sona ererken, Maden Federasyonunda grevle ilgili hummalı bir çalışma göze çarpıyordu.

Anayasa Mahkemesi Sendikalar Kanunu'nun bazı maddelerini iptal etti

Anayasa Mahkemesi, 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nu değiştiren 1317 sayılı Kanun'daki bazı hükümleri iptal etti.

Anayasa Mahkemesi'nin 19 Ekim tarihli Resmî Gazete'de yayınlanan gerekçeli kararına göre iptal edilen hükümler Kanunun 5, 9, 11, 14 ve 23'üncü maddelerinde yer alıyor.

Beşinci maddedeki, bir işçinin sendikaya üye olmasını sendikadaki yetkili organın kararına bağlayan kural Anayasa'ya aykırı bulundu.

1317 sayılı Kanunun, Anayasa'ya aykırı bulunarak iptal edilen dokuzuncu maddesinin iki sayılı bendinde ise, bir işçi sendikasının Türkiye çapında çalışabilmesi için öngörülen sınırlamalarla, işçi federasyonlarının ve konfederasyonlarının kurulma şartları belirtiliyordu.

Anayasa Mahkemesi, bir işçinin sendika kurabilmesi için o işkolunda en az üç yıldır çalışmış bulunması koşulunu da iptal etti.

Kanunun iptal edilen hükümleri arasında, işçilerin sendika aidatlarının işveren tarafından işçi aylıklarından kesilerek sendikaya ödenmesi kuralı da bulunuyor.

Anayasa Mahkemesi'nin kararı bir yıl sonra yürürlüğe girecek.

1317 sayılı Kanun'daki bazı maddelerin iptali için Anayasa Mahkemesi'ne bir süre önce kapatılan Türkiye İşçi Partisi dava açmıştı.

Emekli işçi aylıklarında artış

Emekli işçi aylıklarının, fiyat artışlarına kolaylıkla uyar duruma getirileceği bildirildi.

Bu konuda bir açıklama yapan Çalışma Bakanı Ali Rıza Uzuner, emekli işçi aylıklarını yeniden düzenleyecek sistem üzerindeki çalışmaların ilerlediğini söyledi.

Çalışma Bakanı, bu sistem gerçekleşinceye kadar emekli işçilerin maaşlarında artış sağlayacak kanunun bayramdan önce çıkarımasına çalışıldığını da açıkladı.

Uzuner'in verdiği bilgiye göre, parlâmento'da görüşülmekte olan tasarı kanunlaşınca, 1968 ve daha önceki yıllarda emekliye ayrılan işçilerin aylıklarında yüzde 30 oranında artış sağlanacak.

1969 yılında emekli olan işçilerin maaşları yüzde 20, 1970 ve daha sonraki yıllarda emekliye ayrılanların maaşlarıysa yüzde 10 oranında artacak.

Tasarı kanunlaşırsa, 1 Mart 1973'ten itibaren uygulanacak.

Çalışma Bakanı, bu konudaki bütün işlemlerin dokuz ayda tamamlanacağını bildirdi.

Uzuner, emekli işçilere 506 sayılı kanunda bir değişiklik yapılarak sağlanacak bu hakların ilk aşama olduğunu, daha sonra otomatik bir ayarlama sistemine gidileceğini sözlerine ekledi.

TEKSİF'İN 9 SAAT DEVAM EDEN GREVİ

Teksif Sendikası, Aydın'da Söke Yağcılar fabrikasında çalışmakta olan 41 işçi adına grev yaptı. 9 saat devam eden grev, işverenin anlaşmaya yanaşması üzerine kaldırıldı. İmzalanan sözleşme ile işçi ücretlerine yüzde yüz zam yapıldı, yeni sosyal haklar sağlandı.

PETROL-İŞ SENDİKASI GREV KARARI ALDI

Türkiye Petrol, Kimya, Azot ve Atom İşçileri Sendikası (Petrol-İş) Mobil-Oil şirketi ile yaptığı sözleşme görüşmelerinde bir anlaşmaya varamaması sonucu grev kararı aldı.

Mobil-Oil şirketinin 27 işyerinde çalışmakta olan 1200 işçinin haklarını almada kararlı olduğunu belirten Petrol-İş, grevi uygulayacağı günü açıklamadı.

İşsizlik ve politikaları III

Ertan Ziver SAVER
Devlet Plânlama Teşkilâtı
Plânlama Şubesi

III. İŞSİZLİK SİGORTASI VE FİNANSMANI

şsizlik sigortası, işsizlik yardım sisteminden farklı olarak, işçi, işveren ve devlet arasında tertip edilen muhtelif mali kombinozonları dayalı, bir finansman bünyesine sahiptir. Uygulanan finansman metotları üçlü bir ayırım içinde incelenebilir.

1. Üçlü finansman metodu (İşçi-işveren-Devlet)
2. İkili finansman metodu (İşçi-işveren)
3. Tekli finansman metodu (İşveren)

Her üç metotda da genellikle prim stopajında esas alınan matrah, sigortalının hakettiği ücretle sigortalıya o ay içinde ödenen prim ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakı kapsamaktadır. Ödenecek prim miktarları, kurumca tesbit edilen nisbetlerin bu matraha tatbiki sonucunda bulunmaktadır.

Ancak prim ve işsizlik ödeneklerinin hesabında dikkate alınacak matrahlar bir çok ülkede belirli kazanç miktarları ile sınırlandırılmaktadır.

Tablo V : Uygulamalarda Prime Esas Teşkil Eden İşçi Kazanç Miktarları

Avusturya	Max.	Aylık	Kazancı	3.000 Schilling
Belçika	»	»	»	9.600 Francs
B. Almanya	»	»	»	1.300 Mark
Yunanistan	»	»	»	5.250 Drahmi
Hollanda	»	»	»	780 Quildens
A.B.D.	Max.	Yıllık	»	3.000 Dollars
Kanada	Max.	Haftalık	»	69 Dollars

1. Üçlü finansman metodu :

Üçlü finansman metodu esas itibariyle, işsizliği mahiyeti yönünden ilgili taraflarca tazmini zaruri, bir fanomen olarak kabulü görüşüne dayanmaktadır.

İşçi, işveren ve devlet işsizlik riskinin sigortalanmasında birer prim ödeyicisi olmak suretiyle işsizlik maliyetini belirli ölçülerde paylaşmaktadırlar.

(Ayrıca İrlanda Malta ve İngiltere'de sosyal sigortaların muhtelif branşları için tahsil edilen total primler içinde işsizlik sigortası primi de dahil olmaktadır.)

Uygulamalarda prim hesaplanışında büyük ölçüde ücret gruplandırılması tekniğinden istifade edilmektedir. Böylece ödeme nisbetleri aynı grup için sabit, değişik gruplarda ise farklı oranlarla ifade edilmektedir.

Genellikle sisteme katkıları eşit yüzdelerle tesbit edilen işçi ve işverenlerden ayrı olarak devletin kontrabusyonu;

— Toplam primler,
— Kapsanın toplam kazançlar,
— Sağlanan istifa maliyeti, miktarlarma muhtelif nisbetlerin tatbikiyle hesaplanmaktadır.

Nihayet sigortanın idari masraflarıyla muhtelif devletçe karşılanması son alternatifi teşkil etmektedir.

2. İkili finansman metodu :

İkili finansman metoduna dayanan işsizlik sigortası sisteminde, işçi ve işveren devamlı ve muntazam prim ödeyici tarafları teşkil etmektedir. Devlet devamlı ve belirli yüzdelerle bir prim ödeyicisi durumunda olmamakla beraber, gerek ilk tesis fonunun tedarikinde ve gerekse de zaman zaman ortaya çıkabilecek mali açıkların giderilmesinde nihai bir finansman kaynağı teşkil etmektedir.

Anlaşıldığı gibi devletin sigortaya kontrobusyonlarının periodik olmaması işçi ve işveren primlerine göre yegane ayrılığı teşkil etmektedir.

Tablo VII : İkili Finansman Metodu Uygulamaları ve Prim İştirak Nisbetleri

ÜLKE	İŞÇİ	İŞVEREN
Avusturya	% 1	% 1
Batı Almanya	% 6,5	% 6,5
Yunanistan	% 1	% 2
Uruguay	% 1	% 1

3. Tekli Finansman Metodu :

Halen işsizlik sigortasına sahip ülkelerden Brezilya, İtalya ve A.B.D. sadece işverenin prim ödeneklerine, esas teşkil eden bordro nisbetlerinin sabit veya değişirliğine göre ikiye ayrılabilir.

1. Sabit yüzdeli tekli finansman metodu Brezilya Uygulaması :

Ülkede 1965 yılında yürürlüğe giren mecburi işsizlik sigortası kanununa göre işveren bordronun % 1'ini kuruma prim olarak ödemektedir.

İtalya Uygulaması : 1939 tarihli kanuna göre işverenin ödeyeceği prim bordronun % 2'sini teşkil etmektedir. Endüstriyel sektördeki işverenler ayrıca bordronun % 2'sini «ücret yardım fonu» adı verilen bir fona ödemektedirler.

2. Değişik Yüzdeli Tekli Finansman Metodu :

A. B. D.'de Alabama, Alaska ve Newjersey eyaletleri dışında yaygın bir uygulama alanı bulan metod diğer tekli finansman sistemine göre önemil ayrılıklar göstermektedir. Belirtildiği gibi sabit yüzdeli metotda işveren belirli ve sabit bir nisbeti ücret bordrosuna tatbik etmek suretiyle kurumca tahakkuk eden prim borcunu hesaplamaktadır.

Değişik yüzdeli tekli finansman metodunda ise, her işverenin, geçmişteki «işsizlik tecrübelerine» dayanan ve muhtelif prim nisbetlerinin uygulanışına imkân veren bir sistem tatbik edilmektedir.

Tecrübe oranı münferit işverenlerin işsizlikle ilgili kendi tecrübelerine istinat ederek değişik prim ödeme nisbetlerini tayin eden bir metoddur.

Metodun ana ilkesi «nisbeten istikrarlı bir istihdam hacmi devam ettiren işveren sık sık istihdam hacmini değiştiren işletme işvereninden daha az bir nisbetle prim ödeyecektir.» şeklinde özetlenebilir.

Federal işsizlik vergisi (The federal unemployment tax act) kanununa göre eyaletler için tecrübe oranları hükümlerini içine alan bir sedül mevcuttur.

Söz konusu işletmeye uygulanacak işsizlik tecrübe oranını tayin etmek amacıyla ayrı olarak kaydetmektedirler.

İşverenin indirimli nisbette prim ödemeye hak kazanabilmesi için asgari 1 yıllık işsizlik tecrübesine sahip olması gerekmektedir.

a. İşsizlik tecrübe oranlamasının tesbitinde eyaletlerin büyük bir çoğunluğunda karşılıklı oranı «Reserve Ratio» formülü kullanılmaktadır. Sistemde her işverenle ilgili başlıca şu hususlar kaydedilmektedir.

1. Ücret bordro miktarı,
2 Kontrobusyonlar (Prim ödeme toplamı)
3 İşverenin işçilerine ödenen işsizlik ödenekleri belirtilen değişkenlere göre rezerv ratio formülü

$$\frac{\text{(b) Kontrobusyonlar — (c) istifadeler}}{\text{(a) Bordro toplamı}}$$

Metodu, bir örnek aracıyla şu şekilde açıklayabiliriz.

b. Fona yapılan ödeme toplamı = 200.000 Dol.

c. Aynı işveren işçilerine sağlanan işsizlik Ödenek toplamı = 60.000

d. Son üç yıllık ortalama bordro toplamı = 2.000.000

$$R.\ R = \frac{200.000 - 60.000}{2.000.000} = \%\ 7$$

karşılık oranının negatif çıkması, söz konusu işletme yüksek bir işsizlik riskinin mevcudiyetini belirtmektedir. Ayrıca karşılık oranının indirimli prim ödeme nisbetinden istifadeye, gerekçe teşkil edebilmesi için her işvereninin belirli bir miktarda rezerv biriktirmes ve muhafaza etmesi gerekmektedir.

Anlaşıldığı gibi formül prensip olarak hiç bir işverenin, yıllar boyunca çalıştırdığı işçilerin fonlardan temin ettikleri istifadelerden, daha fazla bir katkıda bulunmadıkça, nisbet indiriminden faydalanamamasını temin edecek şekilde, hazırlanmıştır.

Muhtelif Rezerv ratiolarma tekabül eden indirimli prim ödeme hadleri yeterli bir işsizlik fonun korunmasını teminat altına alacak şekilde tanzim edilmiştir.

Rezerv Ratio uygulamalarına esas teşkil eden sedüllere bir örnek olarak kaliforniya eyaleti gösterilebilir.

İşveren Rezerv Ratiosu	Kontrobusyon nisbeti
0 — 7,5 %	2,7 %
7,5 — 9,0 %	2,5 %
9,0 — 10,0 %	2,0 %
10.0 — 11,0 %	1,5 %
11,0 — 100,0 %	1,0 %

Ayrıca eyalette normal, düşük ve fevkalade halleri içine alan üç alternatif sedül mevcuttur.

b. Değişik Bordrolar Plânı (Payroll Vahations Plân)

Tecrübe oranı sisteminde, prim ödeme nisbetindeki indirimi tayin amacıyla bazı eyaletlerde kullanılan bir ikinci metod değişik bordrolar plânıdır.

Bu plâna göre, işverenin prim ödeme haddi belirli bir devre boyunca, (senelik veya üç aylık periyotlarla) bordrosunda meydana gelen azaltmanın miktarına bağlıdır. Eğer bordroda önemsiz veya hiç bir azalma yoksa azami bir nisbet indirimine hak kazanmaktadır.

SİSTEMİN KRİTİĞİ :

Tecrübe oranlaması sistemi, işverenlerin indirimli prim ödeme hadleri dolayısı ile bir dereceye kadar istikrarlı bir istihdam hacmini muhafazaya teşvik edecektir. Ayrıca işsizlik sigortasının mali yükü işverenler arasında işsizlik tecrübelerine dayanarak nisbeten adil olarak dağıtılmasını mümkün kılmaktadır. Sistemde işsizlik maliyetinin tamamen işverence karşılandığı ileri sürülmektedir. Zira bir maliyet unsuru olarak fiyatlara intikal ettirilen prim ödeme giderleri inikâs mekanizmasıyla tüketicilere intikal ettirilmekte ve netice itibariyle işsizliği tazmin maliyeti atomize bir şekilde, geniş halk kütlelerine yayılmaktadır.

Diğer taraftan sisteme karşı ileri sürülen en önemli tenkit, münferit işverenlerin, istihdamın reel hacmini tayin eden ekonomik güçlere karşı işsizliği önlemekte mahdut bir imkâna sahip olmalarıdır. Özellikle marjinal durumlu işletmelerde prim tasarrufu istihdamın muhafazasını teşvik edici bir etki yaratmamaktadır.

Maliyetin inikâs yoluyla yayılması hususu ile bü-

yük ölçüde, üretime konu teşkil eden mal ve hizmetlerin talep elastikiyetine ayrıca piyasanın konjoktürel durumuna bağlı kalmaktadır. Bu bakımdan prim yükünün her zaman için inikâs ettirilebileceği ileri sürülememektedir.

Nihayet zorunlu kıldığı hesaplama kayıtları ve kontrol işlemleriyle sistem, önemli uyuşmazlıklar göstermektedir.

İŞSİZLİK ÖDENEKLERİ :

İşsizlik sigortası sistemince işsize tediye edilen işsizlik ödenekleri, sigortacılık tekniğinde gerçekleşmiş bir riskin kurumca tazmini safhasını teşkil etmektedir.

Belirli bir işsizlik süresi boyunca sistemce öngörülen objektif ve subjektif şartlara uygun işsizin, toplam olarak elde edebileceği satınalma gücü başlıca iki faktöre bağlı olarak değişmektedir.

A. Ödeneklerin miktarı
B. Ödeneklerin devam süresi
A. Ödenek miktarını tayin eden faktörler.
1.1. Ücret Miktarı :

Kurumca işsizlere periodik olarak sağlanan ödeneklerin miktarını etkileyen birinci faktör, sigortalının ilgili kanunca tanımlanmış olan istihkakların toplamıdır.

Brezilya, işsizlik ödeneklerinin hesabında kanuni asgari ücretler ile ödenek miktarı arasında bir ilişki kuran tek ülke olarak uygulamalar içinde yer almaktadır.

Söz konusu ülkede 1965 yılında yürürlüğe giren mecburi işsizlik sigortası kanununa göre işsizlik ödenekleri bölgesel kanuni asgari ücretlerin azami % 50 si nisbetinde ödenmektedir. — Social Secrurity Programs Throughout The World 1967 —

Ancak, ödenek miktarları tesbitinde esas teşkil eden ücret miktarı genellikle, kurumca ödenek talebi ile yapılan başvurmadan önce kabul edilen belirli devreler için elde edilmiş ücretlerin ortalamasıdır. Belirtilen metodla bulunan ücretlerin bir yüzdesi olarak tesbit edilen işsizlik ödeneğinin üst sınır uygulamalarda maxsimum olarak tesbit edilmektedir.

Ayrıca ödeneğe temel teşkil eden ücretler birçok ülkede gruplandırılmak suretiyle, her gurup için ayrı işsizlik ödeneği nisbetleri uygulanmaktadır.

2. İşsizin bakmakla sorumlu olduğu kimseler :

İşsizlik sigortası, işsizle birlikte ailesinide ödeneklerin tediyesinde dikkate alan bir sosyal güvenlik sistemidir. Amaç, işsiz ve ailesine asgari bir hayat standardı sağlamaktadır. Bu itibarla sistemi uygulayan her ülke, işsizin ailevi durumuna bağlı olarak değişen farklı ödenek nisbetleri tatbik etmektedirler.

Aile fertleri ile ödenek miktarı arasındaki ilişki ilave mutlaka miktar veya nisbet olarak hesaplanmaktadır..

B. Ödeneklerin Devam Süresi :

Kurumca maliyet, işsiz yönünden ise gelir olarak yorumlanan işsizlik ödeneklelerinin, toplam miktarını etkileyen ikinci faktör de ödeneklerin ne kadarlık bir müddet için devam edebileceğidir.

Bazı istisanlar dışında işsiz yönden, fiili işsizlik süresi ile, ödeneklerin devam süresi birbirine eşit olmamaktadır. İleride temas edileceği gibi fiili işsizlik süresi için de ödenek tediyesinde bulunulan müddet «Tanzim edilebilir» işsizlik süresini vermektedir. Uygulamalarda her ülke kendi ekonomik koşullarına uygun sabit veya değişebilir ödenek müddetleri tesbit ederek tanzim edilebilir. İşsizlik kanuni yönden sınırlandırmaktadır.

Diğer taraftan işsizliğin, fiilen sona erdiği tarihte olduğu gibi başlangıç tarihi de ödenek tediyesinde esas alınmaktadır. Sistemde «Bekleme Süresi» (Waiting period) olarak isimlendirilen devre nihayeti, tanzim edilebilir işsizlik süresinin başlangıç tarihini vermektedir. Bekleme süresi tabloda görüldüğü gibi uygulamalarda 1-7 gün arasında değişen müddetlere tekabül etmektedir.

İşsizlik sigortası yönünden bekleme süresinin amacı çok kısa süreli işsizlik hallerinin tazmine konu teşkil edebilecek nitelikte sayılmaması ve aynı zamanda işsizlik ödeneği tahakkuku için gerekli idari ve kontrol işlemlerinin asgari bir zamana ihtiyaç göstermesidir.

Bekleme süresinin bitiminde, başlanan ödenek tediyesi sabit veya sigortalının ödediği prime bağlı olarak değişen bir süre için yapılmaktadır. Kontrobusyon-istifade ilişkisini kabul etmiş sistemler dışında, olağan üstü durumlar için özel hükümlerle söz konusu süre uzatılabilmektedir.

Netice olarak sistemin işsizliğe karşı mali sorumluluğu belirli kanuni sürelerle sınırlandırılmıştır. Söz konusu sürenin tesbitinde işsizlik eğilimleri ile finansman imkânları rol oynamaktadır. Bu açıdan sistem kısa devreli bir risk programı uygulaması şeklinde değerlendirilebilir.

İşsizliğin tesbit edilmiş olan tazmin edilebilir süreleri aşması halinde kurumun mali sorumluluğu sona ermektedir. Ancak işsizlik yardımı veya toplu sözleşmelerle tesis edilen «ilave işsizlik istifade programları»na sahip ülkelerde, korunan devam süresi yönünden sorumluluğu dışında kalan işsizlik belirtilen iki sistemce bir ölçüde tazmin edilebilmektedir.

İŞSİZLİK SİGORTASI VE SUİSTİMAL ALANI

İşsizlik sigortası zamanla genişleme eğilimi gösteren bir sosyal güvenlik aracı olarak yaygın

bir uygulama alanı bulmaktadır. Ancak sistemin etkenliğini belirli ölçüde de olsa azaltıcı suni faktörlerin varlığı uygulamada bazı sorunlar yaratmaktadır. Örneğin bir işçinin ücretle birlikte işsizlik ödeneğini almak amacıyla hakikate uymayan beyanlarda bulunması düşünülebilir bir suistimal şekli olmaktadır. Aynı zamanda işçi kendi anlayışına göre iyi bir iş imkânı bulana kadar bu şekilde yanlış beyanda bulunmayı, kendi yönünden haklı olarak mütalâa edebilir.

İşçinin ödenek talep dilekçesinde verdiği bilgilerde, istemeksizin yaptığı önemsiz hataların kötüye kullanma veya hile hallerinde hangisi olduğuna karar vermek önemli bir uyuşmazlık kaynağını teşkil etmektedir.

Bu gibi diskalifikasyon uyuşmazlıklarının çözümünde kurum tasarruflarını itraz veya temyiz mercii olarak genellikle işçi ve işveren temsilcilerine de yer veren mahalli hakem veya temyiz kurulları faaliyette bulunmaktadır.

İşsizlik sigortasının kötüye kullanabilme halinin bir dereceye kadar cari ekonomik şartlara bağlı olduğu söylenebilir. Gerçekten uygun istihdam imkânlarının azaldığı konjonktürel piyasa şartlarında haksız ödenek iktisabının nisbi bir yükseliş gösterdiği müşahade edilebilmektedir. Diğer taraftan belirli gruplara mensup sigortalıların kötüye kullanma ihtimali de diğer gruplara göre yüksek olmaktadır.

(Örneğin evli kadın işçiler, düşük gelir ve tahsili fazla olmayanlar ve nihayet muvakkat çalışma arzusundakiler)

Yapılan bir araştırma New York eyaletinde sağlanan işsizlik istifadeleri toplamının yüzde 1-2 sinin kötüye kullanıldığını ortaya çıkarmıştır

Sorun bir ölçüde, idari sistemde uygulanan ve kurumla işçi, işveren arasındaki ilişkilerin sıhhatli bir şekilde tanzimine imkân verici resmi metodların geliştirilmesine bağlı olmaktadır.

(Örneğin A.B.D. işsizlik sigortası sisteminde uygulanan karar usulü (Determination Process) başlıca şu safhaları ihtiva etmektedir.

1. Talebin Kuruma intikali
2. Talebin tahkiki
3. Müracaatçıyla görüşme
4. İşverenle görüşme

Temel olayda çıkabilecek bir ihtilafda:
- a. Müracaatı işsizin delili
- b. İşveren delili
- c. Kurumca tahkik ve bilgi almak.

5. Olayla ilgi bulguların kaydı
6. Gerekçe
7. Sonuç
8. Karar ifadesi
9. Karar formunun tamamlanması)

İŞSİZLİK SİGORTASI VE İDARİ ORGANİZASYON

İşsizlik sigortası sistemi idari bakımından başlıca üçlü bir ayırım içinde uygulanmaktadır.

1. İşsizlik sigortası sosyal güvenliğin diğer branşlarında olduğu gibi devletin konuyla ilgili departmanınca idare edilmektedir. (Çalışma ve sosyal refah Bakanlığı gibi).

2. Diğer bazı ülkelerde ise idari sorumluluk devlet, sigortalı işçi ve işveren temsilcilerinden kurulu müesseselere tevdi edilmiştir.

3. İhtiyari işsizlik sigortası sistemine sahip ülkelerde ise kurumun idaresi devletin genel nezareti altında sendikalarca yürütülmektedir.

Ancak uygulamaların çoğunluğunda işsizlik sigortası idaresi ile iş ve işçi bulma hizmetleri birleştirilmiş veya devamlı bir ilişkinin muhafazası sağlanmıştır. Mahalli seviyedeki kayıt, prim tahsil ve ödenek tediyesi gibi işlemler uygulamalarda bölgesel veyahut mahalli ofislerce yürütülmektedir.

İHTİYARİ İŞSİZLİK SİGORTASI SİSTEMİ

İşsizlik sigortası genellikle devletçe kurularak, belirli şartlara haiz çalışanların katılması zorunlu tutulan, bir sosyal güvenlik sistemidir. Ancak bazı uygulamalarda, aynı amaçlı ihtiyari teşebbüslerin devletçe tescili suretiyle sistemin «kamu kurumu ve mecburi olma» karakterinin bir ölçüde dışına çıkıldığı müşahade edilmektedir.

Kuruluş itibariyle ihtiyari teşebbüsler olmasına rağmen, sonradan kamu otoritesince tescil yoluyla dolaylı bir şekilde mecburilik kazanan söz konusu işsizlik sigortası türleri, uygulamalar da sendika teşebbüsleri veya toplu sözleşme hükümleri şeklinde tecelli etmektedir.

Sendikalardan ayrı olarak toplu pazarlık sistemi içinde kollektif sözleşmelerle tesis edilen işsizlik sigortaları ise şumul itibariyle bazı farklılıklar göstermektedir. Aşağıda inceleneceği gibi genel bir kollektif sözleşme ile tesis edilen işsizlik sigortası yanında A.B.D. uygulanan ve sadece münferit ilşetmelerde toplu sözleşme hükmünce kurulan ilâve işsizlik (SUB) sigortaları kapsam ve teknik yönlerden önemli farklılıklar göstermektedir. Bu sebepten «Devletin resen tesis etmemesi» açısından ihtiyari işsizlik sigortası şeklinde yorumlanabilir. Bu sigorta türleri hakkında bazı uygulamalar aşağıda belirtilmiştir.

A. Sendikalarca kurulan işsizlik sigortası organize emek piyasalarına sahip İskandinav ülkelerin de geniş bir uygulama alanı bulan sistem karakteristikleri başlıca şu noktalar etrafında toplanmaktadır.

1. İşsizlik fonunun tesisi sendikalarca gerçekleştirilmektedir. Muhtelif iş kollarında mevcut sendikalarca tesis edilen işsizlik fonları cari kanunlara göre kamu makamlarca tetkik ve onayladıktan sonra tüzel kişilik kazanmaktadır.

2. Sendikalarca kurulan işsizlik fonlarına iştirak, sendika üyeleri için zorunlu, sendika dışında çalışanlar için ise ihtiyaridir.

3. Kontrubisyon ve sağlanan işsizlik yardımı yönünden uygulanan nisbetler her fona göre değişebilmektedir.

4. Devlet fonlara devamlı yardımda bulunmaktadir.

5. Fonların idaresi sendika üyelerince (veya devlet memurlarıyla birlikte) yürütülmektedir. Uygulamalarda ilgili Bakanlığın söz konusu fonlar üzerinde gelen nezaret yetkisi vardır.

Örnek Uygulama:

DANİMARKA: 1958 yılında yürürlüğe giren cari kanuna göre ülkede devletten mali yardım gören ihtiyari sigorta sistemi yer almaktadir. Ticaret, Endüstri, Transort ve diğer aktivite dallarında sendikalarca tesis edilen izsizlik fonları devletçe onaylandıktan sonra faaliyette bulunabilmektedir.

18'den küçük ve 60'dan büyük olanlar, durumları icabı devamlı çalışamıyanlarla belirli bir değerin üstünde maddi imkânlara sahip, çalışanlar kapsam dışı bırakılmaktadır.

Finansman; sigortalı işçi bağlı olduğu fonlara göre kazancının ortalama % 0,2-4,0 arasında bir primi ödemektedir. İşveren ise her işçinin yılda 45 crawnluk bir ödemede bulunmaktadır.

Devletin sisteme katkısı, üyelerin toplam prim ödeneklerinin % 15-90 arasında değişen miktara eşit nakdi yardımdan ibarettir.

İstifade şartları olarak, son 18 ay içinde işsizlik fonuna üye olmak ve son 18 ay içinde 26 hafta dahil 39 haftalık bir istirahat süreleri aranmaktadır. Ayrıca genel olarak her sistemde yer alan subjektif şartların mevcudiyeti talepte bulunan işsiziler aranmaktadır. İstifade miktarı, bekâr işçi için günde maximum 18,20 crwn olmak üzere fonlara göre değişmektedir. Ödenek miktarlarının artışına etki eden diğer faktörler, işsizin bakmakla zorunlu olduğu kimselerin sayısı ve fona üyelik süresidir. (sistemde ilöve olarak bölgelere göre değişik kira ve yakıt tahditleride yer almaktadır.)

İşsiz ödenekleri, 3 günlük bekleme süresini izliyen 90 gün için yapılması gereken müddeti aşan işsizliklerde sağlanan ilâve yardımları ayrı programa başlamaktadır.

Sistemin idaresi, sosyal işler bakanlığının genel nezareti altında sendika memurlarınca yürütülmektedir.

Yukarıda kısaca özetlediğimiz ihtiyari işsizlik sigortası esas itibariyle, İsveç ve Finlandiya'da da bazı farklarla uygulanmaktadır.

B. Toplu sözleşmelerle tesis edilen işsizlik sigortası ve türleri:

Devletçi resen veya sendikalarca tesis edilen işsizlik sigortası sistemleri yanında bazı ülkelerde işsizlik sigortası kuruluş ve uygulama şartları toplu sözleşme rejimi içinde halledilmektedir.

Ancak işsizlik sigortasının toplu paralık sistemine konu teşkil ettiği hallerde, kapsam açışından iki ayrı uygulama türü ortaya çıkmaktadır.

1. Ülke çapında uygulanabilir toplu sözleşme ile tesis edilen işsizlik sigortası.

2. İş kolu veya işletme seviyesinde uygulanan toplu sözleşme ile tesis edilen ilâve işsizlik sigortası.

1. Fransa'da işsizlik yardım sisteminden ayrı olarak 1958 yılında toplu sözleşme ile tesis edilen işsizlik sigortası sistemi yürürlüktedir. Ortalama olarak sigortalı işçinin ücretinin % 35'ini bulan işsizlik ödenekleri, 9-12 ay arasında değişen süreler için, işsize ödenmektedir.

Sistemin finansmanı ücretin % 0,2 işveren ve % 0,5 işçi tarafından ödenen primlere dayanmaktadır.

Uygulanan işsizlik sigortası, ülkede cari sosyal sigorta sistemi dışında yer almaktadır.

31 Aralık 1958 yılında işçi ve işveren organizasyonları temsilcilerince aktedilmiş olan toplu sözleşme yukarıda değinildiği gibi işsiz, işçilere özel bir ödenekler rejimi yaratmıştır.

12 Mayıs 1959 tarihin söz konusu sözleşme kararname ile bazı istisnalarla diğer alanlarada teşmil edilmiştir. İşveven konfederasyonuna kayıtlı her işletme kapsam içinde mütalâa edilmektedir.

Netice olarak Fransa'da uygulanan işsizlik sigortası, işçi ve işveren temsilcilerince akdedilen genel bir toplu sözleşmenin, devlet tarafından kararnamelerle diğer alanlara teşmili suretiyle tatbik edilmektedir.

2. Toplu Sözleşmelerle Tesis Edilen İlâve İşsizlik Sigortaları:

İlâve işsizlik istifade plânları (SUB-Supplemental Unemployment Benefit Plans) toplu sözleşmelerle tesis edilen ve işçilere, işsizlik sigortasına ek bir gelir güvenliği sağlamak amacına dayalı teşebbüslerdir.

Sub plânların finansmanı, toplu sözleşme hükümleri gereğince işveren tarafından biriktirilen özel fonlardan karşılanmaktadır.

A.B.D.'de uygulanmakta olan sistem ilk olarak 1955 yılında Fort motor kumpanyası ile ilgili sendika arasında aktedilen toplu sözleşme ile tatbikata girmiş ve kısa bir müddet sonra diğer otomobil imalatında bulunan büyük firmalarca benzer toplu sözleşmeler tanzim edilmiştir.

İşsizlik riskine karşı gelir güvenliğini sağlamak için girişilen ve oldukça ileri sayılabilecek söz konusu sosyal güvenlik teşebbüsleri 10 seneyi aşan bir geçmişe rağmen yaygın bir uygulama alanı bulamamıştır. Plânın sadece belirli endüstri ve cesametteki sistemelrde uygulanabilir olması Sub plânların gelişimine tabii bir engel teşkil etmektedir.

SUB PLANLAR VE ORTAK ÖZELLİKLERİ

1. Sup plan ödeneklerinde istifade başlıca şu şartlara göre gerçekleşmektedir.

a. İşçinin kıdemi

b. İşçinin önceki istihdam tecrübesi

c. Tröst fonunun durumu

2. Finansman: Sub planlar sadece işveren tarafından finanse edilmektedir. Sözleşmelere göre işlet-

menin mali sorumluluğu istihdam edilen işçilerin saat başı ücretine göre tahakkuk etmektedir. (genel olarak fona yapılan ödemeler saat başına maximum 15 cent'i bulmaktadır) İşverenin plân finansmanında sorumluluğu, kabul edilmiş bir mali formülle sınırlıdır.

3. İstifadeler: Muhtelif işletmelerde uygulanmakta olan sub plânlara göre başlıca dört tip istifade sağlanmaktadır.

a. Düzenli yardım
b. Özel haftalık işsizlik yardımı
c. Kısa çalışma haftası yardımı

a. Düzenli sub yardımında aranan ilk şartı işçinin en az 1 yıl aynı işletmede çalışmış olması teşkil etmektedir. Genellikle bu tip haftalık yardımlar normal işsizlik sigortası ödeneklerine ek olarak yapılmaktadır. Cari işsizlik sigortasından istifade şartlarına haiz olan işçiler bu tip yardımlardan yararlanabilmektedirler. Ayrıca aşağıdaki sebeplerle işsizlik sigortasından istifade edemiyen işçiler sub plandan istifade edebilmektedir.

1. Bekleme süresindeki işsizler
2. İşsizlik sigortasının öngördüğü asgari çalışma müddetini doldurmamış işçiler.

Sağlanan ödenekler işçinin ücret kazancının % 60-70 arasında değişmektedir. Ayrıca bağlı kimseler için ilâve yardımlar yapılmaktadır.

Bazı sub plânlarda haftalık ödenek miktarları fonun mali durumuna göre azaltılabilmektedir.

(Sisteme elastikiyet veren diğer tip uygulamalarda ise her işçi için ferdi hesaplar açılmakta ve hesabın neticesi aktif bakiye verdiği müddetçe istifade sağlanmaktadır.)

İstifadelerin devam süresi ortalama olarak 26 hafta civarında değişmektedir.

Diğer istifade türleri ise:

Genel işsizlik sigortasından muhtelif sebeplerle yararlanamıyanların işsizlik halinde sub plânlardan yardım görmesini sağlayıcı formüller ihtiva etmektedir.

İŞSİZLİK SİGORTASI MALİYET TAHMİN METODOLOJİSİ

Tazmin edilebilir işsizliği tayin eden faktörler :

İşsizlik sigortasının, ekonominin genel işleyişi içindeki yerinin tahlili ve makro denge üzerindeki olumlu veya olumsuz etkilerinin açığa çıkarılması, reel değişkenlerle işsizlik sigortası arasındaki ilişkilerin dinamik bir analiz tekniği içinde incelenmesini gerektirmektedir.

Söz konusu tahlil tekniği içinde, kurulabilen korelasyonlar, mali yük, ve ekonomik etki açılarından, sistemin verilmiş bir ekonomik ortam içindeki fizibilitesini yaklaşık olarak tahmin edebilir hale getirecektir. İşsizlik sigortasının maliyeti iki grup değişken fonksiyonu olmaktadır.

1. Kanuni değişkenler :

Genel olarak tazmin edilen işsizliğin tip ve miktarını tayin eden ve sistemin işleyişinde sabit olarak kabul edilmiş hukuki normları ifade etmektedir. İşsizlik sigortası sistemi kuruluşunda kanuni olarak tesbit edilmiş muhtelif tanım ve kriterler, fiili bir işsizlik durumunun ekonomiye tahmil edeceği mali yükü belirli sınırlar için tahdit etmektedir.

Kimlerin ne kadar müddet için ne miktarda işsizlik ödeneceği alacağı sorunu, kapsam, istifade şartları, diskalifikasyon hükümleri, haftalık işsizlik ödeneği, devam müddeti ve nihayet bekleme süresi gibi kanuni değişkenlerler, yakın ilişki halindedir.

2. Ekonomik değişkenler :

İşsizliğin hacmini ve maliyetini teminde bağımsız etki faktörleri olarak rol oynayan ekonomik şartlardaki değişmelerdir.

Belirli bir işsizlik sigortasının maliyeti, uygulandığı ortamdaki ekonomik değişkenlerin bir fonksiyonu olmaktadır. Gerçekten tecrübelerden de anlaşıldığı gibi yüksek istihdam devrelerinde sistemin maliyeti azalmaktadır.

Sistemi etkiliyen genel ekonomik faktörler :

a. Nüfus artış oranı; aktif nüfus toplamındaki devamlı artış işsizlik riskiyle karşılaşabilir, kitlenin hacmini tayinde aslı bir faktör olmaktadır. Tazminata esas teşkil edecek işsizliğin tahmil edeceği mali yük, işsizliğin süresi ile birlikte kapsanan faal nüfusun mutlak miktarınada bağlı olmaktadır. Diğer bir deyimle nüfus artış oranı, sosyal güvenlik tedbirlerine karşı toplumda duyulan talebin artışına ve dolayısı ile munzam maliyetlere sebep olmaktadır. Sorun, «tazmin edici politika uygulamalarının zamanla genişleyen bir alanda tatbiki gerekliliği» şeklinde özetlenebilir.

b. İşsizlik sebep ve devam süresini tayin eden ekonomik faktörler işsizlik sigortasını, işsizlik riskinin maliyetler olarak inikâs etmektedir. Bu bakımdan, sistemin uygulandığı ortamda mevcut ekonomik gelişme ve eğilimlerin toplam istihdam hacmi üzerindeki etkilerinin dinamik bir analiz tekniği içinde ihmal edilmemesi gerekmektedir.

Örneğin, ekonominin büyüme oranı ve buna paralel istihdam hacmindeki gelişmelerin «yatırım - istihdam» katsayısı veya istihdamın gelire nazaran elastikiyeti yoluyla belirli bir korelasyon olarak ifade etmek, gelecekte yaratılabilecek istihdam kapasitesini bir ölçüde aydınlatabilecektir.

3. Ortalama ücret seviyesindeki yükselişler :

Ekonomideki prodüktivite artışına paralel olarak ortalama ücret seviyesindeki gelişmeler, işsizlik sigortası sisteminin finansman bünyesine, toplam gelir - gider balansı açısından, tesir etmektedir. Kapsama giren ücretlerin ortalama seviyesindeki yükseliş kurumun toplam prim tahsilini yükselttiği gibi bir işsizlik durumunda mali sorumluluğunu (ödeyeceği işsizlik ödenekleri dolayısı ile) ağırlaştırmaktadır.

Ekonomik ve kanuni etki faktörlerinin, kısaca belirtilmesinden sonra işsizlik sigortası işleyişinde ortaya çıkabilecek karşılıklı ilişkiler aşağıdaki şekilde formüle edilebilir.

I. Maximum mali risk alanı ve sınırları :

Statik olarak, maksimum mali risk alanını tayin eden tanım, «kapsam» şeklinde işsizlik sigortası

sistemince kanuni olarak tesbit edilmektedir. Diğer bir deyimle sigortanın uygulanacağı sektör veya alt bölümünde belirli bir andaki çalışanların sayısı ve ortalama ücretleri tazmin edilecek mali riskin boyutlarını teşkil etmektedir. Alan ölçümünde birim monoterdir.

r = Max. mali risk alanı
n = Belirli bir anda kapsama giren işçi sayısı
w = Uygulanan sektörde ortalama ücret

$$r = n \cdot w$$

formül kapsam içi bir işsizliğin tüm olarak vukua gelmesi halinde farazi olarak kaybedilecek maximum toplam geliri vermektedir.

Diğer taraftan zaman boyutunun dikkate alınması halinde, kapsanan sektörde çalışanların sayısı (n) ve ortalama ücret seviyesi (w) devamlı olarak değişikliğe uğramaktadır.

Söz konusu sektörde hesaplanan «yatırım - istihdam» veya «output - istihdam» katsayılan, zaman serilerinden çıkarılabilecek eğilimlerle muhtelif tip denklemler halinde ifade edilebilir.

Ortalama ücret seviyesindeki gelişmeler ise bazı varsayımlarla, genel ücret artış trendi veya pordüktivite artış oranı ile eşit mutalaa edilebilir. (k)

Bu durumda formül

g = kapsanan sektörde çalışanların artış katsayısı
k = kapsanan sektörde çalışanların ortalama ücret artış oranı

$$R = gn \cdot k \cdot w$$

şeklinde ifade edilebilir.

II. Süresi yönünden fiili ve tazmin edilebilir işsizlik :

İşsizlik sigortası kanuni kapsam tesbiti ile tazmin edilebilir işsizliği, miktar olarak tayin ettiği gibi süresi itibariyle bazı sınırlamalar için de dikkate almaktadır.

Fiili bir işsizlik durumunda kapsama giren tazmin edilecek işsizlik süresi iki tür kanuni tanımlama ile tehdit edilmektedir.

1. Bekleme Süresi :

Fiili, işsizlik durumunun devam etmesine rağmen işsizin kuruma müracaatını izleyen belirli bir süre, işsizlik ödeneğine konu teşkil etmemektedir. (1 veya 7 gün gibi)

2. İşsizlik Ödeneği Devam süresi :

İşsizlik ödenekleri genellikle bazı şartlara göre değişen belirli işsizlik süreleri için ödenmektedir. Bu müddetinin sona ermesi halinde fiili olarak işsizlik devam etse dahi kurumca tazmin edilmemektedir.

Netice olarak kapsam içinde vukua gelecek fiili bir issizlik süresi ile kanuni olarak tazmin edilecek işsizlik süresi aynı müddetlere tekabül etmemektedir.

Konu şu şekilde formüle edilebilir.

N = Fiili işsizlik süresi
n1 = Bekleme süresi
n2 = Tazmin edilecek işsizlik süresi
n3 = Tazmin edilmiş işsizlik sonrası, fiili işsizlik süresi

$$N = n_1 + n_2 + n_3 = 1$$

Tazmin edilen işsizlik süresi;

$$n_2 = 1 - (n_1 + n_3)$$

önceki konularda değinildiği gibi fiili işsizlik süresini (N) tayin edici faktörler ekonomik ve tazmin edilebilir işsizlik devam müddetini tayin eden faktörler ise kanuni tanımlamalardır. (Ancak ekonomik şartlarda istihdam üzerinde olumlu etkiler yaratabilecek gelişmeler işsizlik sigortasında mali yükün hacmini etkiliyen tazmin edilen işsizlik süresini, fiili işsizlik müddetini azaltmak suretyle kısaltablmektedir.)

İşsizliğin devam müddeti ve tahmin metodları :

İşsizlik sigortası finansman plânlamasında gerekli olan işsizlik devam müddetinin tahminini kapsanan sektörde işsizlik eğiliminin tesbitini gerekli bulmaktadır.

Bu konuda geliştirilen metodlar ekonominin sanayileşme seviyesine bağlı olarak değişmektedir.

Örneğin A.B.D. İşçi giriş - çıkış (Labor turnover) oranı işsizligin devam süresinin hesaplanmasında şu şekilde ele alınmaktadır.

«İşsizlik süresinin yıllar itibariyle, işgücü giriş çıkışlarının ve işsizlik haddinin basit bir işgücü modeline göre fonksiyonudur. Böyle bir model içinde bütün işgücü homojen ve işbulmak ve işten çıkarılmak bakımından eşit şansa sahip olduğu farzedilmiştir. İhtimaller teorisinin (probability theory) temel ilkelerinin tatbiki ile belirli bir işsizlik seviyesinde ve işçi giriş çıkış sayısında işsizliğin devam müddeti hesaplanabilir.

Kapsama giren işsiz havuzundaki (Unemploment peol) tekrar iş bulabilme yönünden eşit şansa haiz işçilerin, yeni bir iş bulabilme veya işsiz kalabilme süresi belirli bir ay için tahmin edilebilir. Farzedelim ki

U. = Belirli bir ayın başındaki işsizlerin sayısı
S. = Aynı ay içinde işinden ayrılarak işsizler havuzuna katılan işsiz sayısı
a = Gene aynı ayın içinde kapsama giren işsizlik havuzunu terkederek yeni bir işe girmiş olanlar
h = Ay boyunca iş bulabilme şansı

Buna göre formül

$$h_1 = \frac{a}{u_1 + s_1}$$ şeklinde ifade edilebilir.

İşsiz kalabilme şansı, ise toplam işsizlik havuzundan söz konusu oranın çıkarılması ile elde edilmektedir $(1 - h_1)$

Netice olarak işsizliğin devam süresinin bu tarz da hesaplanması;

Yukarıda değinilen iş bulmada eşit şans ve işgücünün sabitliği faraziyesinin muteberliği ile ihtimal denklemlerindeki değişkenlerin tahmin de kullanışlılığına bağlı olmaktadır.

Yukarıda «kapsama giren bütün işçilerin istihdam edilebilme fırsatı bakımından eşit şansa sahip oldukları” faraziyesi tatbikatta hakikate uzak bir

görünüşe sahiptir. Gerçekten emek piyasasındaki muhtelif grupların yeniden işbulma yönünden maruz kaldıkları risk ve şanslar arasında farklılıklar mevcuttur. (Örneğin OHIO'daki işsizlik sigortası bürosunun istifade sürelerinin yaşa cinsiyete ve ırka göre devam müddetleriyle ilgili yaptığı çalışmada bütün müracaatların 1950 yılında istifade ettikleri ortalama müddet 12.2 haftadır. Ancak bu grup içinde, kadın, zenci işçi ve nihayet yaşlı işçiler diğer gruplara göre daha uzun müddet bir işsizliğe maruz kalmışlardır.)

Diğer taraftan; birbirini takip eden devrelerin başlangıçlarındaki işsizlik hadlerine göre her bir ayın başlangıç ve nihayetnideki işsizler hesaplanabilmektedir. Kapsam içi işsizlik havuzuna dahil olma haddi ile ilgili olan bu bilgiyle havuzdan çıkış haddi aşağıdaki münasebetten kolaylıkla çıkarılabilir.

U2 = 2. devrenin başlangıcındaki işsiz havuzu içinde yer alanların sayısı

U1 = 1. devrenin başlangıcında işsiz havuzunda bulunanların sayısı

S1 = Devre boyunca ilâve olunan

a1 = Devre boyunca iş bulanlar.

$$U2 = U1 + S1 - a1$$

Şüphesiz işçi giriş-çıkış oranının işsizlik süresinin hesaplanmasında kullanılabilirliği ülkelerin gelişmişlik seviyelerine bağlı olarak değişmektedir.

«Bilindiği gibi işçi giriş-çıkışları genellikle konjonktüre, işyerlerinin büyüklüğüne ve bir dereceye kadar ücrete bağlı kalmaktadır. Hollandalı ekonomist Prof. Woff'ın yaptığı araştırmalar ileri sanayi memleketlerinde personel kadrolarının istikrarsızlığını gösterir.

Örneğin, kadro deplasman oranları Kanada'da % 60, ABD de % 50 Fransa'da 40-50 yi bulmaktadır. Yüksek konjonktür sırasında iş bulma olanakları genişlediği vakit emek sahipleri daha sık yer değiştirmektedir. Ayrıca küçük işletmeler de kadro deplâsmanları daha yüksek oranlara ulaşmaktadır. Nihayet işten ayrılmalarla ücretler arasında kuvvetli bir alâka bulunmaktadır. Şehir değiştiren veya bir işkolundan diğerine atlıyan kimselerden çoğu bu hareketi yüksek ücret tarifelerinin cazibesine kapılarak yapmaktadırlar.

Az gelişmiş ekonomilerde karşılaşılan işsizliğin konjonktürel karakterli olmaması büyük çapta endüstriyel bir üretim yapısına erişilinceye kadar işçi giriş-çıkış oranının işsizlik temayülünü nisbi olarak etkileyemeyeceği ileri sürülebilir.

Bu tip ülkelerde karşılaşılan işsizlik türleri genellikle iş veya işgücü tabiatından doğmaktadır. Dolayısı ile muhtelif sanayi kollarında yıllar itibariyle tesbit edilecek işgücü değişim katsayıları **(İşçi girişleri — İşçi çıkışları)** Toplam işçi sayısı hesaplamalarda işsizlik eğilimi olarak kullanılabilir.

Buraya kadar ayrı olarak incelenen ekonomik ve kanuni etkenlerin verilmiş bir sistem içinde değerlendirilmesi, sentetik bir çözüm modelini gerektirmektedir. Konu, işsizlik sigortası açısından toplam gelir ve gider olarak ikili bir ayırım içinde toplanabilir.

1. GİDERLER

İşsizlik sigortasının tahmil edeceği mali yük (gün olarak) kapsanan sektörde çalışanların sayısı, işsizlik eğilim yüzdesi ve nihayet işsizlik ödeneklerine esas teşkil eden ortalama günlük ücretlere bağlı olarak değişmektedir.

Şöyleki

E = Ortalama maximum günlük ücret kaybı

n = Kapsanan sektörde çalışanlar

w = Kapsanan sektörde ortalama günlük ücret

t = Yüzde olarak işsizlik eğilimi

$$E = n \cdot w \cdot \frac{t}{100}$$

söz konusu ortalama günlük ücret kaybı riskinin, sigortaya tahmil edeceği mali yük işsizlik ödeneklerin de kanuni olarak ücret yüzdesi şeklinde tesbit edilen tazminat miktarına ve aynı şekilde kanuni olarak tesbit edilmiş ödenek devam süresine bağlı kalmaktadır.

l = Ödenek devam süresi (kanuni)

b = Ücret yüzdesi olarak işsizlik ödeneği

B = Toplam işsizlik ödenek tediyesi

$$B = E \cdot l \cdot \frac{b}{100}$$

(formül yardımıyla bulunacak nakdi ödeme miktarı önce izah edildiği gibi muhtemel fiili işsizlik süresi içinde tazmin edilecek kanuni işsizlk süresini belirtmektedir.)

2. GELİRLER

Muhtelif metotlarla kurumca tahsil edilen işsizlik sigortası primleri toplamı sistemin asli gelir kaynağını teşkil etmektedir.

Gelir toplamını etkiliyen faktörler daha önceki izah edildiği gibi ekonomik veya kanuni olarak tayin edilmektedir. Zaman birimi olarak gün kabul edildiğinde bir günlük gelir toplamı (y) sistemin kapsamına girenlerin sayısı (n) ve ortalama günlük ücretleri (w) ile kurumca tesbit edilmiş prim ödeme yüzdesine (p) bağlı olmaktadır.

$$y = n \cdot w \frac{p}{1100}$$

Uygulanan sistemin finansman tipine bağlı olarak işçi-işveren-devlet tarafları arasında aynı esasa göre tahsil edilen primler toplamı, total geliri vermektedir.

Tali gider unsurları olmasına rağmen kurumca tertiplenen eğitim kursları, plasman hizmetleri ile idare ve personel masraflarının «tahmini fon akış tablosu'nun» tanziminde birer gider faktörü olarak dikkate alınması gerekmektedir.

EK — I

İŞSİZLİK YARDIMI SİSTEMİ

İşsizlik yardım sistemi tazmin edici politika uygulamalarında yer alan diğer bir sosyal güvenlik müessesesini teşkil etmektedir.

Halen altı ülkede uygulama alanı bulan, söz ko-

nusu sistem, muhtaç durumdaki işsizlere yapılacak nakdi yardımın, tamamen devletçe karşılanacağı görüşünü yansıtmaktadır.

İşsizlik sigortasına nazaran oldukça eski bir tarihçeye sahip, işsizlik yardımı sistemi, esas itibariyle mahalli idarelerin işsiz ve muhtaç kimselerin toplumca yardım görmesi düşüncesiyle giriştikleri teşebbüslerin, gelişmesi ve tek bir sistem haline dönüşmesi ile vucuda gelmiştir.

İşsizlik yardımı sistemi ve karakteristikleri :

1. İşsizlik yardım sistemi, işsizlik sigortasından farklı olarak sadece devlet tarafından finanse edilmektedir.

İşçi ve işverenlerin katkıları sistemde yer almamaktadır.

2. Yardım programında istifade şartı olarak, «İşsizin gerçek muhteciyet durumu» aranmaktadır Söz konusu subjektif durumun tesbitinde sistemde özel bir öneme sahip gelir testi (income or means test) tekniğinden istifade edilmektedir.

3. Yardımdan istifade süresi, işsizlik sigortası sisteminde olduğu gibi bazı istisnalar dışında, belirli bir zamanla sınırlandırılmamaktadır.

Yardım, belirli bir müddet devam edebildiği gibi muhtaciyet halinin devamı müddetince sağlanabilmektedir.

4. İstifadeler karşılıksızdır. Genel bütçeden finanse edilen işsizlik yardım sistemin bir açıdan, gelir dağılımı politikasının bir aracı olduğu ileri sürülebilir.

Gerçekten, nıhai olarak mükelleflerden tahsil edilen vergilere dayanan işsizlik yardımları prim-istifade ilişkisi dışında tediye edilmekte ve dolayısı ile üst gelir gruplarından daha düşük gelir gruplarına bir gelir transferi olarak tecelli etmektedir.

UYGULAMALAR

AVUSTRALYA : 1947 yılında yürürlüğe girmiş ve halen uygulanmakta olan sistem genel olarak mahdut gelirli çalışan şahısları kapsamaktadır. İstifade şartları olarak, kayıtlı müracaatının işsizlikten önce bir yıl boyunca mahalde ikamet etmesi sınırlı bir gelire sahip olması uygun bir işte çalışma arzu ve iktidarının mevcudiyeti ve nihayet işsizin iş bulmak amaciyle teşebbüste bulunması müracaatından aranmaktadır.

İşsizlik yardımları gelir testi sonucuna göre uygun görülen işsizlere haftada 8-25 dolara kadar, ayrıca bakmakla sorumlu olduğu kimseler için haftada 6 dolar ilâve yardım yapılmaktadır.

Ödeme 7 günlük bekleme süresinden sonra başlamakta ve istifade şartları değişmediği müddetce devam etmektedir.

LUXENBURG : Tarım sektöründe çalışanlar ve yabancılar dışında, normal olarak endüstri ve ticaret sektöründe istihdam edilenlerle okuldan yeni mezunları kapsayan işsizlik yardımı kanunu 1952 yılında yürürlüğe girmiştir.

Son yılda 200 gün çalışan ve gelir testi sonucunda, fiili geliri tesbit edilen asgarinin altında, çalışma arzu ve iradesinde olan işsizler yardıma hak kazanmaktadır.

Yardımın miktarı taban gelirin % 60 dır. Ödeme 2 günlük bekleme süresinden sonra azami yılda 26 hafta için yapılmaktadır.

YUGOSLAVYA : 1965 yılında çıkan kanun, işçileri el sanatları ve balıkcılık kooperatif üyelerini kapsamaktadır. İşveren plâsman hizmetlerinde miktar mahalle göre değişen, katkılarda bulunmaktadır. Geçmiş 12 ay boyunca istihdam edilmiş olmak veya son 2 sene içinde 18 ay çalışmak yanında, gelir miktarının öngörülen limitin altında olması istifadede gerekli şartları teşkil etmektedir. Ayrıca işsizliğin iradi, kötü hal veya uygun işin reddi sebebiyle meydana gelmemesi araştırılmaktadır.

İstifade miktarı kazancın % 50 sidir. Ödeme istihdam süresine göre 6-8 ay arasında değişmektedir.

MACARİSTAN : Devamlı işçileri kapsayan yardım sistemi son 5 yıl içinde 3 yıl çalışmış olanları veya son yıl içinde istihdam edilenlere istifade sağlamaktadır. Yardım kazancın % 30 dur. Ayrıca yardımın mutlak rakam olarak alt ve üst sınırları ayda 300-600 forints dir.

Yardım azami 6 ay için yapılmaktadır.

FRANSA : Devamlı çalışan işçiler için işsizlik yardımı sistemi 1951'den beri uygulanmaktadır. Ayrıca insaat ve dok işçilerini kapsayan özel sistemler de mevcuttur.

Bölgede 3-12 ay arası ikcmet etmiş olmak ve son yıl içinde asgari 150 gün ücret mukabili çalışmak müracaatcıdan aranan şartlardır.

İstifade miktarı, gelir testinden sonra büyük şehirler için günde 6.20 frank ve diğer şehirler de 6 franktır. İstifadenin maximum sınırı ev halkının ortalama kazancının % 66 . 2/3 dür.

EK — II

KIDEM TAZMİNATI

İşsizliği tazmin edici politika uygulamalarında kamu otoritesinin gelir kesintisi riski ile karşılaşabilir çalışanlara, sağladığı bir hukuki tedbirdir.

Kanun aracıyla işçi lehine, işverene tahmil edilen ve belirli şartlarla toplu ve bir defalık ödeme şeklinde uygulanan kıdem tazminatı müessesesi hukuki ve ekonomik açılardan muhtelif görüşler içinde değerlendirilmektedir.

1. Kıdem tazminatı ücret karşılığı çalışanların bir istihdam garantisidir.

Elinde olmaksızın çalışma arzu ve iradesinde olmasına rağmen işverenin tek taraflı bir tasarrufuyla işten çıkarılma ihtimali, işçi yönünden çalışma ve gelir sağlama devamını tehdit eden bir risk teşkil etmektedir.

Üretime sermaye yanında emeği ile katılanların çalışma güvenliğini belirli tedbirlerle korumamak çalışma huzuru üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Her an işten çıkarılabilme endişesi günümüzün sosyal güvenlik anlayış, içinde giderilmesi gerekli bir psikolojik durumdur.

Bu bakımdan işverenin subjektif kararlarını bir ölçüde sınırlandıran ve işçi yönünden de tazmınat mahiyeti taşıyan bir mali mükellefiyetin işverene tahmili gereklidir.

2. Kıdem tazminatı işçinin yıpranma (amortisman) bedelidir.

Bir işyerinde yıllarca çalışarak hizmet arzında bulunmuş işçinin bu faaliyeti sonucunda fizyolojik ve ruhi yıpranma halinin işten çıkarıldığında bir nevi birikmiş amortisman şeklinde ödenerek tazmini, görüşün savunma noktasını teşkil etmektedir.

Fikir esas itibariyle işçinin diğer maddi üretim araçları ile bir tutularak yıpranmasının amortisman gibi bir maliyet unsuru şeklinde yorumlanmasından doğmaktadır.

Doktrinde söz konusu görüşe karşı fikirler iki nokta etrafında toplanmaktadır.

— Amortisman ancak maddi üretim araçları için söz konusu olup beşeri üretim faktörü için düşünülemez.

— İşçi kıdem alırken ücreti de tedricen arttırılır. Bu da müessesedeki yıpranmasını karşılar.

3. Kıdem tazminatı işçiye, işveren tarafından sağlanması gerekli bir ikramiyedir.

Görüşte «Aynı işyerinde oldukca uzun bir maman sadıkane çalışan müesseseye bağlılığını isbat etmiş olan işçiyi mükafatlandırmak» fikri yer almaktadır.

Söz konusu tazminatın bu yönden değerlendirilmesinde tecrübeli işine alışmış işçilerden kabil olduğu kadar uzun bir müddet faydalanılmasını sağlamak sonucu çıkmaktadır.

Kıdem tazminatının ekonomik veya hukuki açılardan yorumlanışı ile ilgili, doktrinde yer alan görüşler ana hatları ile değinildikten sonra, işsizliği tazmin edici politika içindeki yeri başlıca şu noktalar etrafında toplanabilir.

1. Kıdem tazminatı, kamu otoritesinin işsizliğin sonuçlarını gidermek amacıyla uyguladığı politika içinde kanuni bir hak ihdası şeklinde yer almaktadır. Bu bakımdan tedbir devlete mali bir yük tahmil etmemektedir.

2. Sağlanan toplu ödemenin tazminat olarak kabulü finansmanda, işsizlik sigorta ve yardım sistemlerinden farklı durumlar yaratmaktadır.

Tazminat istihdam dışı bırakılan işçinin hizmet süresi ve ücretine bağlı olarak değişik miktarlara tekabül etmekte ve sadece işverence ödenmektedir.

3. Tazmin edici politikanın bir aracı olarak kıdem tazminatı muayyen bir işletmede belirli bir süre çalışmış olan işçilere bir defalık ve toplu ödeme olarak intikal etmektedir.

4. Nihayet istihdam imkânını kaybeden işçinin yeni bir istihdam imkânı bulup bulamaması tazminat borcunun tediyesinde bir değişikliğe sebep olamamaktadır. Diğer deyimle işsizlik sigortası sisteminde yer alan fiili işsizlik veya işsizlik yardım sisteminde mevcut gerçek muhtaciyet hali şartları, kıdem tazminatı içinde hakkı etkiliyen sonuçlar yaratmamaktadır.

UYGULAMALAR :

1967 yılında dünya ülkelerinden altısı sosyal güvenlik sistemleri ve çalışma hayatlarını düzenleyici mevzuatlarında «Kıdem Tazminatı»na yer verdikleri görülmektedir.

1. ARNAVUTLUK : 1956 yılında çıkarılan iş kanuna göre, işveren 26 günden daha fazla gönüllü olmaksızın işsiz kalan işçilere 12 günlük ücret toplamını toplu olarak ödemekle mükelleftir.

2. ARJANTİN : İşveren 10 seneye kadar her bir yıl için işten çıkarılan işçiye 1 aylık ücretini kıdem tazminatı olarak ödemektedir. (ödemede maximum sınır her hizmet yılı için 5000 Pezo olarak sınırlandırılmıştır.)

3. KOLOMBİA : Ülkede cari iş kanununa göre işveren işten çıkarılana her bir hizmet yılı için bir aylık «çıkarma ödeneği» (severance pay) ayrıca haklı bir sebep olmaksızın işten çıkarma da 45-75 gün arasında değişen ücret toplamı kadar bir tazminat ödenmektedir.

4. İRAN : 1959 yılında ülkede yürürlüğe giren iş kanununda, işverenin işten çıkardığı işçiye her bir hizmet yılı için 15 günlük ücretini işten çıkarma tazminatı olarak ödeyeceği hükmü yer almaktadır.

5. İSRAİL : 1963 tarihli kanun işverenin, ücret mukabili çalışanları çıkarması halinde her hizmet yılı için iki haftalık ücreti tazminat olarak ödeyeceğini ve maaş mukabili çalışanları çıkarmasında ise bu tazminatın her hizmet yılı için 1 aylık maaş tutarında olacağı belirtilmektedir.

6. TÜRKİYE : Ülkemizde 1967 yılında yürürlüğe girmiş olan 931 sayılı iş kanununda kıdem tazminatı 14. maddede, aşağıdaki şekilde yer almaktadır.

«Hizmet akdinin; 17. maddenin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından veya 16. maddenin I ve II numaralı bendlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından veyahut da muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla fehisi halinde 3 yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başlandığından itibaren her bir tam yıl için işçiye 15 günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir......»



Alman Sendikalar Birliği (DGB) Gençlik Kollarından 12 kişilik bir heyet Ekim ayı içinde Türk-İş'in davetlisi olarak Türkiyeye gelmiştir. Şubat ayında Türk-İş heyetinin ziyaretini iade amacı güden bu seyahat 13 gün devam etmiştir. Ankara, İstanbul ve İzmir'i ziyaret eden Alman genç sendikacılar, bu şehirlerde çeşitli işyerlerini gezmişler ve Türkiye'nin sosyal, ekonomik ve çalışma hayatı ile ilgili bilgiler almışlardır. Resimde, konuk sendikacılar Türk-İş'i ziyaretlerinde görülüyor...